



PEDRO AFONSO ENES NETO

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INOVAÇÃO LEGISLATIVA
E O ATUAL PARANORAMA JURISPRUDENCIAL NA PERSPECTIVA DA
MULHER**

CURITIBA - PR

2024

PEDRO AFONSO ENES NETO

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INOVAÇÃO LEGISLATIVA
E O ATUAL PARANORAMA JURISPRUDENCIAL NA PERSPECTIVA DA
MULHER**

Artigo Científico apresentado ao Programa de Graduação em Direito do Centro Universitário Internacional, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Me. Tatiana Lazzareti Zempulski.

CURITIBA - PR

2024

TERMO DE AUTORIA E RESPONSABILIDADE

À Coordenadoria de TCC.

Acadêmico: Pedro Afonso Enes Neto.

Título do trabalho: ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INOVAÇÃO LEGISLATIVA E O ATUAL PARANORAMA JURISPRUDENCIAL NA PERSPECTIVA DA MULHER.

Autorizo a submissão do artigo supranominado à Comissão/Banca Avaliadora, responsabilizando-me, civil e criminalmente, pela autoria e pela originalidade do trabalho apresentado.

Curitiba, 26 de agosto de 2024.



Documento assinado digitalmente

PEDRO AFONSO ENES NETO

Data: 26/08/2024 12:56:52-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do Acadêmico: _____.

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INOVAÇÃO LEGISLATIVA E O ATUAL PARANORAMA JURISPRUDENCIAL NA PERSPECTIVA DA MULHER

Autor: Pedro Afonso Enes Neto.

RESUMO

É fato que a modernidade traz diferentes mudanças relativas aos paradigmas sociais e jurídicos admitidos pela coletividade e pelo direito. Neste sentido, sendo certo que o valor do trabalho está intrinsecamente relacionado à dignidade da pessoa humana, é necessário que seja garantido aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho adequado, livre de assédio sexual. Diante disso, o presente estudo, por meio de uma análise doutrinária, legislativa, estatística e jurisprudencial, visa avaliar o panorama da legislação e da jurisprudência da justiça do trabalho acerca da tutela dos direitos dos obreiros em relação ao tema. Assim, em suma, a pesquisa tem por objetivo identificar os avanços do direito do trabalho nos fundamentos que embasam as decisões pertinentes ao assédio sexual, os sujeitos envolvidos, a forma como se manifesta e o local onde ocorre, principalmente na perspectiva das mulheres, que, comprovadamente, fazem parte do grupo que mais sofre este tipo de violência. O que se verifica, ao final, é que parte das decisões tem apresentado importantes evoluções nesta toada, expandindo a percepção do assédio em observância ao contexto hodierno das relações de trabalho e à figura da mulher. Entretanto, conclui-se que os julgados analisados ainda são recentes e que configuram uma parcela dentre tantos outros, de modo que as novas disposições legais e administrativas acerca do assédio sexual devem ser melhor avaliadas na cognição da justiça do trabalho.

Palavras – chave: Meio ambiente do trabalho. Assédio Sexual. Justiça do trabalho.

Sumário: **1. INTRODUÇÃO. 2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – O LABOR ENQUANTO EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. 2.1 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE. 2.2 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. 2.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. 3. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – CONCEITO E PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES. 3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL. 3.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL. 3.3 REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL. 4. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TUTELA DO ASSÉDIO SEXUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DA MULHER. 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 6. REFERÊNCIAS.**

1. INTRODUÇÃO

Um meio ambiente de trabalho adequado é fundamental à vida do trabalhador em seu escopo social, profissional, familiar e pessoal, sendo que este deve ser sadio. Entretanto, em diversas ocasiões, quando se observa a existência de assédio sexual no âmbito laboral, esta não é a realidade.

Neste sentido, ressalta-se que tal questão recebeu novos contornos atualmente, considerando as modificações sociais e o aspecto teleológico das normas trabalhistas que disciplinam o tema. Assim, tendo em vista que a concepção de tal violência não se manteve inerte com o passar dos anos, justifica-se o estudo da questão, para que se verifique se os Poderes Legislativo e Judiciário estão alinhados em favor da preservação do meio ambiente do trabalho neste cenário. Por consequência, há que se indagar se a justiça do trabalho tem tutelado adequadamente os direitos dos obreiros ante o panorama ora analisado.

Diante disso, por meio de uma metodologia centrada em uma análise doutrinária, legislativa, estatística e jurisprudencial, o presente estudo tem por objetivo examinar a inovação legislativa no que se refere ao assédio sexual nas relações de trabalho e verificar qual é o atual posicionamento jurisprudencial neste contexto, principalmente na perspectiva da mulher.

Em assim sendo, este artigo está estruturado de modo a apresentar: o conceito do meio ambiente do trabalho e sua relação com a dignidade da pessoa humana, em observância ao valor do labor; a definição doutrinária e legislativa do assédio sexual, seus elementos e principais espécies; e os avanços legislativos e jurisprudenciais a respeito do tema, o que será verificado adiante, razão pela qual o estudo em exame é pertinente para a avaliação da questão.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – O LABOR ENQUANTO EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE

Antes de mais nada, partindo-se de um ponto de vista introdutório, cumpre informar que, de acordo com José Afonso da Silva, *apud* Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p. 351), “o meio ambiente é a interação do conjunto de elementos naturais,

artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”.

Há que se ressaltar que o meio ambiente possui vasta tutela constitucional, destacando-se a previsão do art. 225, da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõe que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, que é um bem de uso comum do povo e substancial à sadia qualidade de vida, sendo que é imposto ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ainda, em conformidade com Guilherme de Moraes (2024, p. 189), o direito ao meio ambiente pode ser estudado sob três panoramas:

(I) o do meio ambiente cultural, composto pelo patrimônio arqueológico, artístico, histórico, paisagístico e turístico; (II) o do meio ambiente natural, conformado pela atmosfera, águas interiores, superficiais e subterrâneas, estuários, mar territorial, solo e subsolo, e (III) o do meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano resultante de construções, disperso pelas edificações e equipamentos, não excluído o meio ambiente do trabalho [...].

Com efeito, o meio ambiente do trabalho, ponto de partida do presente estudo, enquanto entendido na extensão do meio ambiente artificial, também possui proteção constitucional, questão primordial a ser observada no âmbito laboral, assim como sua tutela legislativa e jurisprudencial.

2.2 CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Nas palavras de Gustavo Garcia (2023, p. 24), o meio ambiente do trabalho é o local em que são realizadas as atividades laborativas, o que abrange as condições de trabalho, a sua organização, bem como as relações ali presentes, sendo que há nítida interdependência entre o meio ambiente do trabalho e a segurança e saúde no trabalho com próprio direito constitucional. A respeito do tema, Ricardo Resende (2020, p. 960) esclarece que a responsabilidade pelo estabelecimento de um meio ambiente do trabalho adequado é da parte empregadora, conforme adiante se vê:

Zelar pelo meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho. Neste diapasão, cabe ao empregador adotar todas as medidas que estiverem ao seu alcance, no sentido de minimizar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Por conseguinte, denota-se que tal garantia é basilar à criação de condições mínimas de trabalho, como também à prevenção de acidentes de trabalho, doenças do trabalho e assédios de natureza moral ou sexual, em observância à ordem constitucional e aos princípios que a fundamentam.

2.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

De acordo com o art. 1º, III e IV, da CR/88, a República Federativa do Brasil constitui-se em um Estado Democrático de Direito, tendo como fundamentos inerentes à sua existência a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ainda, nos termos da dicção do art. 170, *caput*, da CR/88, a ordem econômica, que é fundada na valorização do trabalho humano, tem o fim de assegurar a todos uma existência digna. Neste sentido, o trabalho consagrou-se como um direito social, nos termos do art. 6º, da Carta Magna.

De modo geral, de acordo com Sylvio Motta (2021, p. 201), a dignidade da pessoa humana pode ser entendida como um preceito basilar que impõe o reconhecimento de que o valor do indivíduo, enquanto ser humano, tem prevalência sobre todos os demais.

Em assim sendo, conforme entendimento de Ana Paula de Barcellos (2023, p. 135), o trabalho possui evidente importância relativa à vida digna dos próprios trabalhadores (que, por meio dele, obtêm subsídios para seus sustentos e de suas famílias) e ao desenvolvimento socioeconômico no plano geral.

Partindo destes pressupostos, faz-se pertinente mencionar o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (Decreto nº 591/1992) e o Protocolo de São Salvador de 1990 (Decreto nº 3.321/1999), ambos ratificados pelo Brasil, que reconhecem o direito de todos a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias, de modo que é dever do Estado garantir, em suas legislações internas, a segurança no trabalho.

Deste modo, em observância ao lastro constitucional no entendimento do trabalho como meio essencial à efetivação da dignidade do ser humano e de sua família no âmbito econômico e social, pode-se entender que um meio ambiente de trabalho sadio possui roupagem de direito fundamental dos obreiros, considerando

que é um pressuposto substancial à garantia de condições adequadas de trabalho. Nesta perspectiva, nas palavras de Carlos Leite (2023, p. 331):

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas nas normas técnicas da CLT e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho.

Por conseguinte, verifica-se que as demais normas no plano jurídico atual devem se pautar na garantia legislativa e jurisprudencial do referido direito e sua efetivação prática, sendo que é dever das empresas cumprir as referidas normas, conforme dispõe o art. 157, da Consolidação das Leis do Trabalho. No mesmo sentido, o empregador deve atuar de forma acessecuratória no contexto em exame, ressaltando-se, neste estudo, a busca pela erradicação do assédio sexual no ambiente de trabalho.

3. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – CONCEITO E PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES

3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

Primeiramente, conforme ensina Adriana Calvo (2023, p. 211), qualquer conduta que venha a tolher a livre disposição do corpo de determinada pessoa enseja na transgressão de sua liberdade sexual. Sob esta perspectiva, de acordo com o art. 2º, III, da Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, o assédio sexual é definido da seguinte forma:

conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por outro lado, diante da perspectiva doutrinária, em conformidade com Jouberto Cavalcante e Francisco Neto (2017, p. 371), o fenômeno pode ser entendido

como o comportamento que visa o prazer sexual se utilizando de gestos, palavras ou do emprego de violência, ocorrendo não só em relação de confiança, como também nas quais está presente o poder hierárquico.

Ainda, consoante Domingos Zainaghi (2021, p. 134):

O assédio sexual é uma espécie do gênero assédio moral. A diferença é que neste o desconforto psicológico é particularmente direcionado à pressão de natureza sexual.

Trata-se de cantadas praticadas pelo chefe ou empregador contra o empregado, podendo a vítima ser homem ou mulher, mas todos sabemos que esta é muito mais assediada que os homens.

Convites para encontros após o expediente, toques com conotação sensual, cantadas chulas e até mesmo por atitudes sem se dizer uma palavra sequer, como deixar o computador com cenas eróticas na tela e chamar a empregada para conversar sobre assuntos de trabalho, mas com a visão da tela do computador plenamente visível.

Neste sentido, esclarece-se que os elementos constitutivos deste tipo de violência no local de trabalho são os seguintes (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 371):

(a) sujeitos – o assediador, quem pratica a atitude de constrangimento; o assediado, a vítima que recebe a conduta; (b) conduta de natureza sexual reprovável, ou seja, todo e qualquer ato em que não se visualiza nenhuma possibilidade de negativa por parte da vítima. Normalmente, essa conduta se concretiza em uma ameaça, seja de retaliação, de perseguição ou de eventual violência; (c) que a conduta seja rejeitada pela vítima. A reiteração da conduta não pode ser vista como elemento essencial na caracterização do assédio sexual, já que podem ocorrer situações concretas em que o constrangimento esteja patente em um só ato, como é o caso da ameaça de dispensa por justa causa pelo superior hierárquico se a funcionária não “aceitar” o convite para ida até o motel.

Ainda, a respeito do tema, de acordo com Gustavo Garcia (2023, p. 95), cumpre tecer as seguintes considerações:

De todo modo, para a ocorrência do assédio sexual, exige-se o constrangimento, envolvendo a ideia de imposição, contrariando a vontade e a liberdade da vítima. Isso afasta a ocorrência de assédio sexual quando existe anuência da suposta vítima.

Além disso, não se pode confundir o assédio sexual com simples gestos de gentileza, cordialidade e coleguismo, como aqueles relacionados a cumprimentos, os quais são admitidos conforme os critérios da lógica da razoabilidade, levando-se em conta, ainda, os parâmetros presentes na localidade e na época de sua ocorrência.

Faz-se importante mencionar, ainda, que o assédio sexual pode ocorrer fora do local do trabalho, sendo possível que os eventos aconteçam em intervalos, locais de

repouso e alimentação ou durante caronas, por exemplo, desde que as situações em discussão ocorram em razão do labor prestado, conforme demonstra a Cartilha de Assédio Sexual da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborada em 2017, com apoio do Ministério Público do Trabalho.

Nesta perspectiva, inclusive, vê-se que o assédio sexual pode ser configurado de forma remota, onde o violador se utiliza de diferentes modos de comunicação, como aplicativos de mensagens, ligações ou correspondências eletrônicas, conforme ensinam Eduardo Cambi e Liège Novaes (2023).

Por conseguinte, após a conceituação do objeto de estudo, faz-se necessário examinar seus desdobramentos, reflexos na legislação atual, no panorama jurisprudencial hodierno e suas implicações no âmbito das empresas.

3.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

Partindo das premissas supracitadas, em consonância com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Gunça (2020, p. 73), o assédio sexual pode ser dividido em duas espécies: I) o assédio sexual por chantagem, que se relaciona à previsão do art. 216-A, do Código Penal, na hipótese em que a figura assediadora utiliza de sua autoridade como instrumento para exercer poder pleiteando favores sexuais; e o II) assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental, que se refere a incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, com vistas a prejudicar a atuação da pessoa assediada no âmbito laborativo, criando episódios de natureza ofensiva, hostil e abusiva no ambiente laboral. Observe-se:

Uma das principais formas de caracterização do assédio sexual por chantagem corresponde ao pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado, em caso de aceitação, ou, no caso de recusa, com ameaças ou atitudes concretas de represálias, como perda do emprego, transferência indevida ou perda de promoções [...].

Por outro lado, o assédio sexual por intimidação pressupõe condutas que cerceiem a liberdade sexual da vítima, independentemente de ameaças ou chantagens, “criando um ambiente opressivo de constrangimento evidente”.

Em termos práticos, são pertinentes os julgados abaixo colacionados, que versam sobre o tema:

ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. CONFIGURAÇÃO [...]. Comprovado nos autos

por meio de gravações de áudios a ocorrência de investidas reiteradas de cunho sexual, com promessas de vantagens no trabalho por parte de superior hierárquico, bem como a insatisfação e receio da reclamante de que tais condutas interferissem em sua permanência no emprego, resta configurado o assédio sexual. Recurso da autora ao qual se dá parcial provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0002066-50.2016.5.09.0669. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 28/11/2018. Publicado em 04/12/2018).

Do recorte do acórdão em exame, verifica-se a configuração do assédio sexual por chantagem, posto que, conforme comprovado por registros de áudio apresentados nos autos, o superior hierárquico propôs investidas de cunho sexual contra a requerente, prometendo vantagens, no sentido de que, se a obreira o tratasse bem, poderia ficar na empresa o resto de sua vida.

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO [...]. ATOS DE CONSTRANGIMENTO COMPROVADOS. ABUSO DE PODER HIERÁRQUICO E DESRESPEITO AO GÊNERO FEMININO CARACTERIZADOS. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA. [...]. Assim, reconhecida a validade da falas da vítima em conjunto com os demais elementos probatórios, tem-se comprovado o ato de constrangimento, caracterizador do assédio sexual por intimidação no ambiente de trabalho. Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000533-57.2023.5.09.0654. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 26/03/2024).

Da análise do caso em tela, a título demonstrativo, verifica-se que restou comprovada a ocorrência de assédio sexual por intimidação, na hipótese em que o gerente da requerente, ex-funcionária de um motel, utilizava de falas e de gestos de cunho sexual inoportunos, contrangendo a então empregada, fato corroborado por uma testemunha.

Diante do exposto, após o entendimento das espécies de assédio sexual, faz-se pertinente observar os dispositivos que regulamentam a questão no plano legislativo e administrativo pátrio.

3.3 REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

É fato que os paradigmas sociais e jurídicos estão sujeitos a constantes mudanças ao longo da história por fatores de diferentes naturezas (econômica, política e tecnológica, por exemplo). Em assim sendo, torna-se fundamental que o direito esteja atualizado com vistas a amparar tais transformações, no sentido de se fazer valer os aspectos teleológicos das normas. Acerca do tema, nas palavras de

Euler de Oliveira (2013):

O direito em sua essência é híbrido. As mudanças ocorrem dia-a-dia, seja pela incorporação de novas legislações, revogação das obsoletas ou das que não cumpriram sua função social, seja pela versatilidade dos doutrinadores ou pelos entendimentos jurisprudenciais. Se para muitos o primeiro passo para que o legislador edite uma nova norma é a sua aplicação pelos doutos juízes e tribunais, outros já afirmam que é a evolução histórica e social de um povo e, até mesmo, os novos costumes.

Diante do exposto, é consabido que o assédio sexual sempre se fez presente no âmbito das empresas, sendo que tal realidade perdura até os dias atuais. Neste sentido, cumpre registrar que, de acordo com um estudo estatístico elaborado pela Consultoria de Jurimetria Data Lawyer, em parceria com a Folha de São Paulo, o número de ações trabalhistas que versam sobre a questão teve um aumento de 208% de 2018 para 2022. Ainda, conforme levantamento da Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio de sua Secretaria de Comunicação (SECOM), em análise de processos iniciados em 2022, os casos de assédio sexual representaram, aproximadamente, 4,5 mil processos no ano, correspondendo, em média, a 378 reclamações trabalhistas por mês.

Da análise dos referidos dados, constata-se o evidente aumento das denúncias de assédio sexual na perspectiva hodierna, o que pode ser entendido como resultado da discussão do tema no âmbito das empresas, das mídias e da coletividade no geral. Entretanto, não se pode olvidar que uma grande parcela dos casos sequer é apresentada à tutela do Poder Judiciário, o que se justifica por diversos motivos, como a desinformação e o sentimento de medo e insegurança que tais circunstâncias incutem na vítima.

No que tange à regulamentação de tal questão, verifica-se a existência uma construção legislativa partindo-se da égide do art. 5º, X, da CR/88, que assim dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Outrossim, a título de um demonstrativo atual do acompanhamento das referidas transformações, no que se refere ao assédio sexual no ambiente de trabalho,

pode-se citar a recente promulgação da Lei nº 14.457/2022, que tece diversas considerações a respeito da inserção e proteção das mulheres no ambiente de trabalho. Ressalta-se que tal dispositivo alterou o art. 163, da CLT, em relação à Cipa, que passou a ser denominada “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e de Assédio**”, trazendo novos contornos à organização interna das empresas neste sentido, em observância à Norma Regulamentadora nº 05, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Ademais, a respeito do tema estudado, a Lei nº 14.457/2022, em seu art. 23, *caput* e incisos, destina um capítulo exclusivo à tutela do assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, ressaltando-se que, com vistas à promoção de um ambiente de trabalho sadio, em observância à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas, com o apoio da Cipa, deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que se façam necessárias:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa.

Em primeiro lugar, as referidas disposições demonstram uma preocupação do legislador no estabelecimento de normas que regulamentem a questão do assédio sexual no ambiente de trabalho, que podem ser inseridas nos códigos de ética e nos regimentos internos das instituições patronais, com vistas à tutela adequada de tal questão. Outrossim, a lei disciplina que é obrigação das empresas o estabelecimento de procedimentos que visem conduzir eventuais ocorrências de assédio sexual, desde o recebimento e o acompanhamento de denúncias até a aplicação de sanções administrativas aos responsáveis, sem prejuízo do procedimento jurídico cabível. Além disso, a norma regulamentou que a atuação da Cipa é fundamental no tratamento das questões aqui discutidas, no que se refere à prevenção e ao combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Neste sentido, não se pode olvidar que a referida lei ainda dispõe que é de responsabilidade das empresas a elaboração da medida abaixo indicada, conforme

adiante se vê:

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Em assim sendo, verifica-se, ainda, a necessidade da criação de ações internas com vistas à capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e empregadas a respeito do tema, para que estejam engajados com a questão, destacando-se que tais providências devem ser tomadas a cada 12 meses.

Por fim, nos termos do parágrafo 2º, do art. 23, do diploma legal, verifica-se que a lei também se preocupou em estabelecer o prazo de 180 (cento e oitenta) dias após sua entrada em vigor para a adoção concreta de todas as medidas acima indicadas, em observância ao seu estrito cumprimento.

Logo, observa-se um importante avanço legislativo a respeito do tema, bem como sua abordagem por parte das empresas no âmbito de suas políticas internas.

De outro modo, no escopo do Direito Penal, cumpre informar que a questão recebeu tipificação criminal no ordenamento jurídico brasileiro, nos termos do art. 216-A, do Decreto-Lei nº 2.848/1040:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Por conseguinte, faz-se necessário que a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Tribunais Superiores esteja contemplando os avanços legislativos a respeito do tema no que tange à proteção dos trabalhadores neste sentido, o que será observado nos próximos desdobramentos deste estudo.

4. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TUTELA DO ASSÉDIO SEXUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DA MULHER

Diante de uma análise panorâmica dos precedentes judiciais que versam sobre o assédio sexual, verifica-se que o fenômeno atinge, principalmente, as mulheres.

Neste sentido, ressalta-se que as mudanças dos paradigmas sociais ocorridas nos últimos anos têm influnciado na análise, avaliação e decisão dos julgadores em relação à questão.

Neste sentido, a título comparativo, colaciona-se o julgado a seguir, cuja decisão foi proferida em 2006, ocasião em que os julgadores não indentificaram a ocorrência do assédio sexual em relação ao caso concreto apresentado:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 5º, INCISO X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ART. 186 DO CÓDIGO CIVIL. ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL (LEI Nº 10.224/01) ANALOGIA. A prova dos autos evidencia que simples "carícia" nas mãos da recorrente, ou convite para sair, feito pelo genitor das sócias, sem outras consequências, não é suficiente para caracterizar assédio sexual. Ademais a recorrente comparecia apenas um ou duas vezes na loja, somente para levar numerário, já que trabalhava em outro local. Relevância da comunicação da MM. Juíza com as partes na instrução do feito. Recurso a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11ª Turma). Acórdão: 01405200505702008. Relator: CARLOS FRANCISCO BERARDO. Data de julgamento: 23/05/2006. Publicado em 09/06/2006).

No caso em exame, verifica-se que a conduta indicada pela recorrente, de que o genitor das sócias da recorrida acariciava suas mãos e a chamava para sair, não foi reconhecida como assédio sexual, em que pese sua testemunha tenha presenciado tais fatos, alegando que a obreira evitava o contato ou levava a situação na brincadeira. Neste sentido, observe-se o trecho da fundamentação da decisão no tocante ao pedido:

Carlos Alberto Viana de Abreu [...] afirmou (fl. 124) o seguinte: "[...] em duas ocasiões, em datas não recordadas o depoente presenciou o Sr. Antonio convidar a reclamante para sair; não lembra o que a reclamante respondia, porque quando o depoente se aproximada Antonio mudava de assunto; o depoente viu o Antonio "acariciar" a mão da depoente, sendo que ela evitava o contato ou levava na brincadeira; este fato foi presenciado duas vezes". [...] Verifica-se que o procedimento do genitor das sócias da reclamada não chegava à ousadia da conduta física [...] como: "roçada e a esfregada no corpo desejado, os beliscões ousados, as apalpadelas, a bulinagem, bem como exibição de fotos, vídeos ou filmes e, ainda, as carícias avançadas, etc." [...] É de se considerar também que, no mundo atual, tanto os homens como as mulheres bem sabem, pelas informações constantes que chegam ao conhecimento de todos pelos meios de comunicação, que não somos propriamente "anjos assexuados", indenes das limitações e demais circunstâncias próprias da condição humana.

Da análise das razões em tela, os julgadores entenderam que, para a configuração do assédio sexual, seriam necessárias condutas físicas ousadas, como beliscões e apalpadelas, por exemplo. Ainda, a referida decisão considera que homens

e mulheres não seriam “anjos assexuados”, o que também embasou a desconsideração da conduta indicada como um assédio sexual.

Entretanto, esclarece-se que entendimentos como este têm sido raros na atualidade, uma vez que tais fundamentos não são mais admitidos pela corrente majoritária da jurisprudência. Em assim sendo, a título demonstrativo, observe-se o julgado abaixo, do ano de 2018, que considerou que o assédio sexual também ocorre mesmo quando o assediador classifica suas ações como brincadeiras inofensivas:

ASSÉDIO SEXUAL. "A saída escolhida pelos reclamados foi dizer que as falas foram captadas em ambiente de descontração. Contudo, o humor, a descontração, não podem ser considerados desculpa para essa atitude [...]. Quando contraditados os opressores sempre argumentam que "foi só uma piada" e reclamam que "hoje em dia não se pode mais brincar com nada", "estão querendo criminalizar tudo, até uma simples brincadeira". Seria o discurso aceitável há algumas décadas, mas não nos dias de hoje. [...]". (Fragmento sentencial de lavra da MM. Juíza Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza). (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (01ª Turma). Acórdão: 0011453-76.2017.5.03.0037. Relator: LUIZ OTAVIO LINHARES RENAULT. Data de julgamento: 11/12/2018. Publicado em 12/12/2018).

No caso em tela, o colegiado majorou a condenação da recorrida ao pagamento de indenização por danos morais, em virtude da ocorrência de assédio sexual, acompanhando o entendimento do juízo de 1º grau, de que o gerente da obreira a assediava com convites de natureza sexual, o que restou comprovado por meio de áudios acostados aos autos. Neste sentido, em que pese o assediador alegar que tais condutas ocorriam em momento de descontração, tal fato não desconstitui o assédio e nem o isenta de responsabilidade pelo evento. Por conseguinte, o colegiado concluiu que, em muitas ocasiões, o humor é utilizado como pretexto para a instauração da violência no ambiente de trabalho.

Por outro lado, faz-se importante mencionar, também, a existência de precedentes jurisprudenciais que entendem pela possibilidade de caracterização de assédio sexual mesmo na hipótese em que o assediador não é preposto do empregador, o que demonstra outro avanço na tutela da questão, apresentando uma interpretação extensiva no âmbito da proteção do trabalhador nesta seara. A respeito do tema, analisa-se recente acórdão a seguir ementado, que foi proferido em 2024, conforme adiante se vê:

ASSÉDIO SEXUAL. IMPORTUNAÇÃO PRATICADA POR CLIENTE.
RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. CONDUTA

OMISSIVA DA RECLAMADA. VALOR PROBATÓRIO DAS NARRATIVAS DA VÍTIMA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SADIO. ARTIGOS 200, VIII E 225, § 3º DA CONSTITUIÇÃO E 186 E 927 DO CÓDIGO CIVIL. [...]. O ato ilícito da reclamada está perfeitamente caracterizado, ante a sua omissão de tomar providências em relação ao assédio sexual sofrido pela autora de um cliente. Descumpriu a reclamada, portanto, dever jurídico de manter um meio ambiente do trabalho sadio e seguro para suas empregadas, o que implicou ato ilícito, nos termos do art. 186 do Código Civil. [...]. Responsabilidade da empregadora reconhecida.

(Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000724-86.2022.5.09.0024. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024).

Diante do caso em tela, o colegiado entendeu pela majoração da condenação da recorrida (empresa de serviços estéticos) ao pagamento de indenização por danos morais em favor da recorrente, em razão da ocorrência de assédio sexual perpetrado por cliente, que utilizava os serviços de depilação prestados pela então funcionária. Neste contexto, não obstante a comunicação de tal fato ao seu superior hierárquico, este apenas se limitou a ressaltar a necessidade de mais uma empregada para acompanhar os procedimentos, no intuito de inibir o ato, o que foi considerado uma omissão no caso concreto, ensejando o dever de indenizar.

Todavia, em que pese os avanços jurisprudenciais em face da concepção do assédio sexual, cumpre registrar que, em muitos casos, a dificuldade probatória configura um óbice à procedência de pedidos de tal natureza. Em assim sendo, em conformidade com as considerações de Eduardo Cambi e Liège Novaes (2023), verifica-se que, ao se exigir um conjunto probatório robusto a ser produzido pela reclamante, há uma revitimização da trabalhadora. Observe-se:

Uma das dificuldades de se ajuizar uma ação trabalhista cujo objeto seja o assédio sexual é a produção de provas. Na maior parte dos casos, os atos abusivos não são praticados em públicos, nem na presença de testemunhas. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha.

O que acontece é que, muitas vezes, exige-se da vítima a prova robusta e documental, como se faz com o devedor de um título executivo. Ou seja, há uma revitimização da trabalhadora, que já vem de um contexto extremamente frágil e vulnerável em decorrência do assédio, o que desincentiva a denúncia dos fatos abusivos.

Além da possibilidade de enfrentar retaliações do assediador, o medo do julgamento da sociedade em relação às circunstâncias do assédio e o risco da exposição que um processo judicial com este objeto pode causar, a vítima ainda se depara com as dificuldades da produção da prova.

Neste sentido, há que se mencionar a pauta da Resolução nº 492/2023, do CNJ, que surgiu em decorrência da Recomendação nº 128/2022, que torna obrigatória

a observância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário. Diante disso, o referido protocolo estabelece diversas diretrizes que devem nortear a análise do julgador, atentando-se à identidade das partes, seu contexto social, bem como evitando a utilização de estereótipos de gênero, que muitas vezes estão enraizados na sociedade e que servem de subterfúgio para justificar a violência de gênero em suas diferentes formas. Neste escopo, o depoimento da vítima ganha fundamental importância em termos de valoração da prova, conforme adiante se vê:

Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).

Outrossim, o referido Protocolo entende que é admissível, inclusive, a inversão do ônus probatório, considerando que o assédio sexual geralmente ocorre de forma velada, conforme já restou demonstrado.

Sob esta perspectiva, de acordo com o Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo CNJ, para o acompanhamento da aplicação da Resolução nº 492/2023, verifica-se que as recomendações em análise foram utilizadas em 92 ocasiões (dados atualizados até 12/06/2024), entre sentenças e outras decisões, no âmbito da justiça do trabalho em todo o Brasil.

Diante deste panorama, analisa-se o entendimento jurisprudencial a seguir, referente a um acórdão proferido em 2023, principalmente no tocante à aplicação dessas diretrizes na perspectiva da mulher:

ASSÉDIO SEXUAL - ÔNUS DA PROVA - CONFIGURAÇÃO [...]. Não se olvide que a prova do assédio sexual é de extrema dificuldade, devendo o julgador apreciar as circunstâncias, coerências e contradições existentes nas versões das partes [...]. Comprovada nos autos a inequívoca exposição do nome da autora em grupos de aplicativo de telefonia celular (*whatsapp*), com mensagens de conotação sexual, e a inegável omissão da empresa ao permitir a troca de tais mensagens em grupos corporativos denominados "Vendas", correta a condenação em indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual. Sentença mantida. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (07ª Turma). Acórdão 0000676-08.2022.5.09.0872. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 15/09/2023. Publicado em 26/09/2023).

No caso concreto em análise, a obreira participava de um grupo de *Whatsapp*, denominado “Vendas”, no qual diretores da empresa realizavam comentários e insinuações de natureza sexual e de infidelidade conjugal em desfavor da funcionária. Ressalta-se, inclusive, que havia compartilhamento de diversas imagens, vídeos e “figurinhas” de conteúdo explicitamente sexual no referido grupo. Em assim sendo, registra-se que, diante da análise das provas orais e documentais apresentadas, o colegiado utilizou o Protocolo de Perspectiva de Gênero, mantendo a decisão do 1º grau, que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais em razão da prática de assédio sexual, conforme destaca o trecho abaixo indicado:

Por esse motivo, evidenciada a questão de gênero, a decisão deve perpassar necessariamente pelas orientações descritas no Protocolo, de modo a se garantir efetiva compreensão da manutenção das estruturas de poder que permitem a propagação de violências contra a mulher, permitindo-se uma decisão que enfrente efetivamente o problema e procure a criação de mecanismos reparadores para a prevenção do assédio.

Desse modo, comprovada nos autos a inequívoca exposição do nome da autora em grupos de aplicativo de telefonia celular (*whatsapp*), com mensagens de conotação sexual, e a inegável omissão da empresa ao permitir a troca de tais mensagens em grupos corporativos denominados “Vendas”, correta a condenação em indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual.

Outrossim, a seguir, colaciona-se outro recente julgado, de 2023, no qual o colegiado também se utilizou da Resolução nº 492/2023, do CNJ:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. RESOLUÇÃO N.º 492/2023 DO CNJ. Embora o ônus da prova pertença à parte autora nos termos do artigos 818 da CLT e 373, I do CPC, inviável exigir-se prova robusta do assédio sexual, especialmente porque em geral a conduta é praticada em local privado e longe de testemunhas, sendo recomendável a valoração das provas e identificação dos fatos de acordo com o previsto no “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”, instituído pela Resolução n.º 492/2023 do CNJ.

(Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (04ª Turma). Acórdão 0000143-41.2022.5.09.0325. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 01/12/2023. Publicado em 05/12/2023).

Neste sentido, chama a atenção o fato que, no contexto em questão, a assediadora também era uma mulher, que exercia cargo de superior hierárquica da autora, que a abraçava por trás, passava a mão em seu corpo, dentre outras situações, ressaltando-se que tal fato não é óbice ao reconhecimento do assédio

sexual. Sob esta perspectiva, destaca-se o trecho abaixo encartado, que revela que a autora teve seu gênero desrespeitado no âmbito da relação laboral no ambiente de trabalho:

Dessarte, deve o julgador nortear-se pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, considerando e refletindo sobre as diversas condições de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades, conforme os instrumentos jurídicos disponíveis no ordenamento, visando desta forma fortalecer os princípios basilares do Estado Democrático de Direito.

Tendo em vista todas essas considerações, a análise do presente caso concreto deve adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, acima mencionado, ensejando não só a consideração do depoimento pessoal da vítima, mas também a relevância da prova indiciária e indireta.

[...] Ainda, o fato da assediadora ser pessoa do sexo feminino não retira o abuso de poder hierárquico e desrespeito ao gênero feminino, já que a autora, subordinada à assediadora, era pessoa do sexo feminino e teve seu gênero - feminino - desrespeitado.

Em suma, verifica-se que o panorama jurisprudencial atual apresenta sinais de compreensão das mudanças dos paradigmas sociais em andamento, principalmente no que diz respeito à questão do gênero, do sujeito assediador e em qual local o assédio sexual se manifesta (se presencial ou virtual, por exemplo). Por outro lado, esclarece-se que tais decisões ainda são recentes e que podem ser consideradas exceções dentre tantas outras, revelando que as novas disposições legais e administrativas que versam sobre o assédio sexual ainda devem ser melhor avaliadas na cognição da justiça do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, após a análise do tema, no âmbito da tutela dos direitos obreiros em face do assédio sexual, principalmente no contexto das mulheres, tendo em vista as mudanças sociais experimentadas, verifica-se que há, de fato, uma preocupação legislativa e administrativa no tocante a este cenário, sendo que tal questão não passa despercebida das pautas dos órgãos responsáveis. Isso reflete, inclusive, em um maior número de ajuizamento de ações trabalhistas que versam sobre o assédio sexual, o que pode ser compreendido como efeito de sua discissão no escopo das empresas, das mídias e da coletividade como um todo.

Neste sentido, no âmbito da jurisprudência dos Tribunais Regionais do

Trabalho, vê-se que há novos entendimentos acerca da questão, especialmente no que diz respeito ao sujeitos pertinentes ao assédio, à forma como este se manifesta e o local onde pode ocorrer, principalmente quando se observa o panorama atual e a utilização de novas tecnologias de comunicação. Outrossim, constata-se o início de um movimento do Poder Judiciário pautado no Julgamento com Perspectiva de Gênero, de maneira que, ao avaliar o conjunto probatório dos processos, o julgador deve se atentar à identidade das partes e seu contexto social, evitando estereótipos de gênero. Assim, o depoimento da vítima ganha maior relevância para a análise dos fatos no âmbito da instrução probatória.

Por conseguinte, verifica-se que há posicionamentos jurisprudenciais alinhados às inovações legislativas, que se atentam ao contexto hodierno das relações de trabalho. Por outro lado, no que se refere ao Julgamento com Perspectiva de Gênero, vê-se que, de forma estatística, ainda há um longo caminho a ser percorrido, considerando que as decisões neste sentido ainda podem ser tidas com exceções dentre tantas outras.

Assim, revela-se um quadro que apresenta a necessidade de que as disposições legais e administrativas relativas ao assédio sexual no ambiente laboral sejam melhor observadas na cognição da justiça do trabalho, sendo necessária uma maior fiscalização a respeito da questão por parte dos órgãos responsáveis, com o fito de refinar a tutela jurisprudencial dos direitos obreiros em face desta forma de violência.

6. REFERÊNCIAS

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. 05ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023. E-book. ISBN 9786559647828. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786559647828/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

_____. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 24 nov. 2023.

_____. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20EI%20Salvador. Acesso em: 23 mar. 2024.

_____. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 23 mar. 2024.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

_____. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 27 out. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11ª Turma). **Acórdão: 01405200505702008.** Relator: CARLOS FRANCISCO BERARDO. Data de julgamento: 23/05/2006. Publicado em 09/06/2006. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=a5f7fbe618b5419d2d919b02947d7812b163eec9&fieldName=Documento&extension=html#q=>. Acesso em: 23 jun. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (01ª Turma). **Acórdão: 0011453-76.2017.5.03.0037.** Relator: LUIZ OTAVIO LINHARES RENAULT. Data de julgamento: 11/12/2018. Publicado em 12/12/2018. Disponível em <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=8>. Acesso em: 23 jun. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0000724-86.2022.5.09.0024.** Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/aawy4>. Acesso em: 23 jun. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). **Acórdão: 0000533-57.2023.5.09.0654.** Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 26/03/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ulv8a>. Acesso em: 23 jun. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (07ª Turma). **Acórdão**

0000676-08.2022.5.09.0872. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 15/09/2023. Publicado em 26/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/oge4v>. Acesso em: 23 jun. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0002066-50.2016.5.09.0669.** Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 28/11/2018. Publicado em 04/12/2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4gzhh>. Acesso em: 23 jun. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (04ª Turma). **Acórdão 0000143-41.2022.5.09.0325.** Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 01/12/2023. Publicado em 05/12/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/m0jaz>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho.** 7ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553624566. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624566/>. Acesso em: 24 set. 2023.

CAMBI, Eduardo. NOVAES, Liège. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Produção de Prova e Revitalização da Mulher. **Revista dos Tribunais Online.** V. 336/2023, p. 461-482, fevereiro, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/widgetshomepage/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000018e72a1331b22596e7a&docguid=lf7221990a2b911edbc049fb0fc86c44c&hitguid=lf7221990a2b911edbc049fb0fc86c44c&spos=3&epos=3&td=4000&context=10&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 24 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 25 mai 2024.

_____. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 25 mai. 2024.

_____. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 23 mar. 2024.

_____. **Resolução nº 492 de 17 de Março de 2023.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 25 mai. 2024.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Ações Trabalhistas que Citam Assédio Sexual Crescem 200% Desde de 2018.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/acoes-trabalhistas-que-citam-assedio-sexual-crescem-200-desde-2018.shtml>. Acesso em: 23 mar. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 24 set. 2023.

JORGE, Manoel; NETO, Silva. **Curso de Direito Constitucional**. 08^a ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502198029. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502198029/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 24 set. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora Nº 05 (NR-5)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5-nr-5>. Acesso em: 21 abr. 2024.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de Direito Constitucional**. 14^a ed. Barueri: Atlas, 2024. E-book. ISBN 9786559775958. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775958/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões**. 29^a ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021. E-book. ISBN 9788530993993. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530993993/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4^a ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 24 set. 2023.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação. **Revista Eletrônica do TRT-PR**. Curitiba, v.2, p. 128-147, março, 2013. Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2013>. Acesso em 27 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cartilha de Assédio Sexual**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 mar. 2024.

PAMPLONA Filho, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organização**: Presencial e Virtual. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786555590913/>. Acesso em: 23 mar. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 08ª ed. Rio de Janeiro; São Paulo: MÉTODO 2020. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788530989552/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho Recebe Mensalmente Cerca de Seis Mil Ações por Assedio Moral**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso em: 23 mar 2024.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social**: Direito do Trabalho. 15ª ed. Barueri: Manole, 2021. E-book. ISBN 9786555762846. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786555762846/>. Acesso em: 21 abr. 2024.



TERMO DE AUTORIA E RESPONSABILIDADE

À Coordenadoria de TCC do Curso de Direito;

Acadêmico: PEDRO AFONSO ENES NETO

RU: 3327609

Título do trabalho: ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INOVAÇÃO LEGISLATIVA E O ATUAL PANORAMA JURISPRUDENCIAL NA PERSPECTIVA DA MULHER.

Autorizo a submissão do artigo/monografia supranominada à Comissão/Banca Avaliadora, responsabilizando-me civil e criminalmente pela autoria e pela originalidade do trabalho apresentado.

Curitiba, 26 de AGOSTO de 2024.

Assinatura do Acadêmico

PEDRO AFONSO ENES NETO