

ASSÉDIO SEXUAL: ASPECTOS PROBATÓRIOS, ÔNUS DA PROVA e PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert¹
Roberta Corrêa de Araújo²

RESUMO: O artigo aborda o assédio sexual no trabalho, destacando a sua evolução no plano material e processual e demonstrando que o ambiente laboral ultrapassou os limites físicos, incluindo agora também o ambiente virtual. Aponta a necessidade de atualização conceitual sobre o assédio, tanto presencial quanto o virtual, à luz da Convenção n. 190, da OIT. Explora implicações criminais e trabalhistas, exemplificando condutas assediadoras e analisando a responsabilidade do empregador em prevenir e punir o assédio. Discute o alcance do poder disciplinar do empregador além do local físico de trabalho, e também examina as hipóteses de justa causa em casos de assédio e o direito de resistência do empregado. Trata, ainda, da hipótese de rescisão indireta e, por fim, apresenta os Protocolos para Julgamento com perspectiva de gênero, do CNJ, e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT/TST, e os tipos de provas possíveis, concluindo sobre o papel atual do Judiciário Trabalhista na interpretação de casos que envolvam o tema estudado..

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual. Convenção 190, OIT. Justa causa. Rescisão Indireta. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero (CNJ). Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (CSJT/TST),

Abstract: The article addresses sexual harassment in the workplace, highlighting its development in both substantive and procedural dimensions. It emphasizes that the professional environment has transcended physical boundaries to encompass virtual spaces as well. The need to update conceptual understandings of

1

Juíza do trabalho Titular da 4a Vara do Trabalho de Florianópolis-SC (TRT da 12a. Região). LLM em Direito Comparado pela Universidade de Miami (EUA). Membro do Conselho consultivo da Enamat (gestão 2022-24). Conselheira Pedagógica da EJUD12 (gestão 2024/25). Parecerista da revista do TRT/12. Gestora Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem do TRT/12 (maio/22 - dezembro/23). Gestora Auxiliar do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante do TRT/12 (2024-atualmente). Diretora do CONEMATRA (Conselho das Escolas Judiciais de Magistratura Trabalhista), gestão 2025/26. Professora convidada de cursos de pós-graduação. Conteudista e professora de diversas Escolas Judiciais brasileiras e da ENAMAT. Co-autora de livros, artigos jurídicos e crônicas literárias.

2

Juíza do Trabalho Titular da 14ª Vara do Trabalho do Recife (TRT da 6.ª Região). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2012). Doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2014). Professora de Graduação e Pós Graduação lato sensu nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional e Teoria Geral do Estado.

harassment—both in-person and digital—is underscored, particularly in light of the recent ILO Convention No. 190. The article explores criminal and labor law implications, illustrating harassing behaviors and analyzing the employer’s duty to prevent and repress such conduct. It further discusses the scope of the employer’s disciplinary authority beyond the physical workplace and examines the grounds for dismissal for cause in cases of harassment, along with the employee’s right to resistance. Additionally, the article addresses indirect termination and, finally, presents the Protocol for Judging with a Gender Perspective and the types of admissible evidence, concluding with an analysis of the current role of the Labor Judiciary in interpreting these cases.

1. INTRODUÇÃO

Falar de assédio sexual no ambiente de trabalho é falar de prática ainda recorrente nos espaços laborais.

Se, por um lado, as pessoas estão mais informadas de seus direitos, por outro, a utilização de novas ferramentas de trabalho e o avanço das redes sociais trouxe outras questões, fazendo com que o ambiente de trabalho extrapole os limites do físico e chegue ao virtual.

Por isso, a importância de atualizarmos os conceitos e as ocorrências do assédio sexual, fora e dentro do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é que o presente artigo buscará tratar não só as implicações criminais e trabalhistas dos atos de assédio sexual, mas também exemplificar quais condutas podem ser tidas como assediadoras, e de que forma o empregador deve agir, não só para preveni-las, mas também reprimi-las.

Buscaremos abordar, assim, até que ponto vai o poder disciplinar do empregador, fora dos limites do ambiente de trabalho, no que tange à prevenção, configuração e penalização dos atos de assédio, quais tipos de penalidades podem ser aplicadas, e se poderá haver a configuração de alguma das justas causas arroladas no artigo 482, da CLT, e até onde poderá ir o direito de resistência do empregado.

Na sequência, trataremos das hipóteses de rescisão indireta e de como o empregador pode estar sujeito à caracterização desta, à luz do artigo 483, da CLT, por descumprir obrigações contratuais, adentrando na questão do ônus probatório em sede de ação trabalhista, o Protocolo de Julgamento com perspectiva de gênero³ e os meios de prova, inclusive provas digitais.

Por fim, o artigo mostrará como tais questões vêm sendo analisadas pelo Judiciário Trabalhista, à luz de todos os conceitos retroversados, analisando a necessidade da troca de olhar dos operadores de direito, em casos de assédio sexual, com aplicação do referido protocolo.

2. ASSÉDIO SEXUAL. CONCEITO

Como detentor dos meios de produção, à luz do artigo 2o., da CLT, compete ao empregador estabelecer e manter um meio ambiente de trabalho saudável, impedindo, desta forma, os casos de assédio sexual.

O assédio sexual, espécie do gênero assédio moral, traz consequências danosas à vítima, em especial de ordem psicológica.

Mas o que pode ser definido como assédio sexual, para fins trabalhistas?

Belmonte (2008, p. 1329) define-o como “o conjunto de atos reiterados de pressão psicológica, praticados por superior hierárquico para dominar, persuadir, ou constranger a vítima à obtenção de favores sexuais”.

Felker (2006, p. 19), por sua vez, o conceitua como “o pedido de favores sexuais, sob ameaças, com promessas de favorecimento, ou permanência no emprego, ou importunações de natureza sexual, degradando o ambiente de trabalho.”

Na lição de Sebastião Geraldo de Oliveira (OLIVEIRA, 2011, p 242), há duas espécies de assédio sexual, à luz da doutrina brasileira: assédio por chantagem, isto é, “a vítima deve ceder às exigências do seu superior hierárquico para obter algum benefício no contrato de trabalho, ascensão funcional ou mesmo para não perder o emprego.”

Ainda segundo o mesmo autor, também poderá ocorrer essa forma de assédio por parte de colega de trabalho – o que é qualificado por Augusto César Leite de Carvalho (CARVALHO, 2023, p. 345) como assédio sexual horizontal, na mesma esteira do assédio moral horizontal- ou mesmo, de algum subordinado, como quando algum subordinado sabe de segredos confidenciais ou comprometedores e exige favores sexuais em troca de não revelá-los.

A segunda espécie de assédio, nos dizeres do mesmo autor, é o assédio sexual por intimidação, “com incitações sexuais importunas ou humilhações reiteradas da vítima, tornando o ambiente de trabalho ofensivo, hostil e prejudicial”.

Embora a vítima do assédio seja, em maior parte, a mulher, pode ocorrer de ser também o homem, além de pessoas do grupo LGBTQIAPN+, em casos tais em que isso reste demonstrado nos autos.

Nos dizeres de Piazza e Feuser (apud GOLDSCHMIDT - organizador, 2019, p. 118):

...grupos minoritários e discriminados historicamente como as mulheres, a comunidade LGBT, incluindo gays, transexuais e lésbicas sofrem diariamente com atos discriminatórios ligados à honra, à imagem e à vida privada. Nesse cenário, no que toca ao direito privado brasileiro, a vulnerabilidade desses grupos sociais marginalizados, encontra relevância também nas relações trabalhistas, onde a subordinação e a necessidade de um trabalho digno, acabam muitas vezes ocultando ofensas a garantias constitucionais e os direitos da personalidade amplamente preconizados, ocasionando, assim, uma ampla desigualdade social.

2.1 ASPECTOS CRIMINAIS E TRABALHISTAS

O assédio sexual é crime, previsto no artigo 216-A, do Código Penal, que trata do assédio sexual por chantagem e assim prevê:

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.

Como se verifica, o legislador estabeleceu no tipo penal a exigência de o assédio ser praticado por superior hierárquico, optando pelo assédio por chantagem.

Isso não quer dizer, contudo, que o assédio horizontal referido não possa ser punido na esfera trabalhista, como adiante se verá.

Ainda na esfera penal, vale ressaltar que não há definição de gênero na prática do assédio, o que implica concluir que ele se destina tanto a homens, mulheres e pessoas da comunidade LGBTQIAP+, grupo que inclui lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, queer, intersexuais, assexuais e pansexuais.

O mesmo ocorre no campo trabalhista, não havendo que se falar em assédio praticado apenas contra mulheres, embora esse seja mais comum.

No que tange à seara trabalhista, vale destacar que tanto poderá ocorrer entre pessoas com ascendência hierárquica distinta quanto entre colegas de mesmo nível, já que a falta de enquadramento no tipo penal não obsta a caracterização do assédio sexual na seara laboral, com implicações diretas ao empregador.

Outro aspecto a ser ressaltado diz respeito ao assédio sexual praticado contra as pessoas LGBTQIAP+.

Segundo dados divulgados em 2022 pela rede de negócios LinkedIn⁴, quatro em cada dez pessoas LGBTQIAP+ relataram ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho, número maior do que o constatado em 2019, ano em que foi feito o primeiro levantamento, quando foi apurado que 35% daquelas pessoas haviam sofrido preconceito no trabalho.

O mesmo estudo demonstra que 8 em cada 10 pessoas LGBTQIAP+, embora não se constringam em revelar a identidade de gênero e a orientação sexual no ambiente de trabalho, dizem ter sofrido preconceito, em número que chega a 43%.

4

Dados disponíveis na reportagem “Quatro em cada 10 LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no trabalho”, disponível no sítio <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho>. Acesso em 21.set.2023.

É sabido que as minorias acabam por ser as maiores vítimas de assédio sexual, e é dever das empresas pautarem sua cultura organizacional pela prevalência de um ambiente de trabalho sadio e seguro, não permitindo qualquer tipo de assédio entre seus trabalhadores, notadamente o sexual.

Por isso, a importância da prevenção e da política de tolerância zero no ambiente de trabalho, para atos e condutas assediadoras, revelando aos funcionários que a empresa não tolera a prática de crimes, como o assédio sexual, sob pena de responsabilização do agente e do empregador, tanto no campo trabalhista quanto no campo penal.

2.2 CONDUITAS ASSEDIADORAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conceituado o assédio sexual, cumpre ilustrar algumas situações que demonstram a sua prática no ambiente de trabalho.

A cultura do assédio (não só sexual, mas o moral, que é gênero do qual aquele é espécie) é decorrente do machismo estrutural, que enxerga a mulher como propriedade privada.

Nesse sentido, há uma certa normalização de condutas tais, as quais se atribuem a aspectos culturais, que não podem ser relevadas.

Uma delas são os beijos, abraços e toques indesejados.

Recentemente, a imprensa noticiou um caso emblemático, em que o Presidente da Federação Espanhola de Futebol, Luis Rubiales, beijou à força a jogadora da seleção espanhola de futebol feminino, Jenni Hermoso, que se sagrara campeã do mundo este ano. A Fifa anunciou, recentemente, a [suspensão provisória por 90 dias](#) do dirigente espanhol, mesmo tendo este alegado que o incidente fora "consensual".⁵

Mas, afinal, a troca de beijos e abraços no ambiente de trabalho constitui ato de assédio sexual? Qual é o limite do aceitável?

Inicialmente, vale destacar que, não necessariamente, a troca de beijos e abraços no local de trabalho constitui ato de assédio.

Isso porque, caso demonstrado que isto ocorreu de forma consensual, resta afastado o ato de assédio.

O fato de não constituir assédio, porém, não obsta que a conduta seja enquadrada como inapropriada, gerando, por outro lado, eventual rescisão indireta (se o ato foi praticado por empregador ou preposto) ou justa causa de incontinência de conduta (se praticado por empregado).

Nesse sentido, é que já decidiu 3a. Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11a. Região que “beijos e abraços entre colegas no ambiente de trabalho não são motivo suficiente para justa causa”⁶.

Com este entendimento, a Turma manteve a sentença que anulou a justa causa aplicada a uma auxiliar de farmácia de um hospital que foi filmada pelas câmeras de segurança beijando um colega de trabalho no horário de serviço, entendendo que não havia gravidade tal que justificasse a aplicação da pena máxima.

Em outro caso, porém, a 1a. Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12a. Região⁷, condenou a empresa a indenizar vendedora que recebia beijo e beliscão de gerente, constatando demonstrada a prática de conduta assediadora, sem consentimento da obreira. Para a Relatora, o fato de a empresa possuir um canal para denúncias atenua a gravidade de sua culpa, mas não afasta a sua responsabilidade, posto que a medida se revelou ineficaz. Ainda, o acórdão destacou que o assédio sexual pode se desenvolver de diversas formas, englobando desde chantagens diretas de superiores até a prática constante de piadas e incitações sexuais inoportunas por colegas — o chamado assédio sexual ambiental, caso comprovado nos autos.

Um aspecto que é relevante é que o assédio sexual pode se caracterizar não só no ambiente de trabalho mas também fora dele, aí incluídas condutas reveladas de mensagens trocadas em aplicativos respectivos e redes sociais (o chamado assédio sexual virtual).

Com o avanço da tecnologia, as interações entre trabalhadores e patrões passaram a ser mais virtualizadas.

Como diz KROST (2023, p. 203):

A cada dia, real e virtual se enlaçam, reduzindo a distância entre o aqui do mundo e o lá da rede mundial de computadores. A mudança supera o campo tecnológico, promovendo uma verdadeira revolução de hábitos e costumes, em um mundo globalizado em um **tempo de modernidade “líquida”**.

6

Informações extraídas de matéria publicada no portal jurídico CONJUR: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-15/beijo-entre-colegas-trabalho-nao-motivo-justa-causa> Acesso em 21.set.2023.

7

Informações extraídas do sítio do TRT/12: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/loja-tera-de-indenizar-vendedora-que-recebia-beijo-e-beliscao-de-gerente>. Acesso em 21.set.2023.

O assédio moral sexual digital, segundo Selma Regina C. G. M. Rossini⁸ é aquele que:

„,ocorre por meio da utilização, de tecnologias digitais, as quais facilitam a comunicação e ao mesmo tempo, o assédio, em meios digitais, incluindo-se desde redes sociais, mensagens eletrônicas em WhatsApp e outras plataformas de troca de mensagens, mas esta modalidade, hoje mais frequente, geralmente deixa mais evidências, "pegadas digitais", o que tem o lado positivo porque também poderão ser utilizadas como meio de prova para punir-se o agressor e em algumas situações poderão ajudar a coibir e conter abusos.

Vale destacar que o assédio sexual virtual, segundo a mesma autora:

...pode incluir meros gestos, ou palavras, comentários e perguntas sobre aparência, estilo de vida e mesmo orientação sexual, além de telefonemas, e-mails, mensagens eletrônicas de Whatsapp, de telegram, entre outras, ou reuniões on-line e contatos, principalmente em mensagens privadas, ou mesmo comentários no feed, ou em posts, em redes sociais da vítima.

São exemplos de assédio sexual virtual o envio de fotos íntimas de trabalhadores, sem aprovação, em aplicativos de mensagens, bem assim de mensagens com conotação sexual em aplicativos de mensagens ou em redes sociais (chefia falando da subordinados por exemplo, nos comentários do Instagram ou Facebook).

O assédio sexual já foi inclusive constatado no metaverso, em que uma pesquisadora da organização "Sum of Us" foi vítima de assédio sexual neste ambiente virtual⁹.

A experiência aconteceu quando a pesquisadora investigava o comportamento de usuários na plataforma Horizon Worlds, da Meta. O relatório da organização revela que a pesquisadora, convidada para uma festa privada, foi assediada por dois avatares masculinos, o que mostra que o assédio sexual pode se fazer presente até em ambientes pouco estudados, como o metaverso.

A prova nos casos de assédio sexual é mais difícil, principalmente porque constituem atos praticados na surdina, sem a presença de outras pessoas.

Nos casos de assédio sexual virtual, porém, isto não acontece, sendo mais fácil à vítima demonstrar os fatos alegados, principalmente com o uso de provas digitais, como se verá mais adiante.

3. PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

8

Artigo intitulado "Assédio moral e sexual "cibernético" nas relações de trabalho", extraído do sítio: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/364903/assedio-moral-e-sexual-cibernetico-nas-relacoes-de-trabalhodisponivel> no sítio CONJUR . Acesso em 23.set. 2023.

9

Conforme extraído da reportagem constante em <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/05/30/ong-denuncia-assedio-sexual-em-plataforma-de-metaverso-do-facebook.ghtml>. Acesso em 23.set.2023.

Como já destacado, compete às empresas manter um ambiente de trabalho livre de assédio.

Porém, mais do que uma obrigação legal, a cultura organizacional deveria se pautar pelo respeito no ambiente de trabalho, o que atenuaria, em muito, as hipóteses, de assédio principalmente, de assédio sexual, que não é demais lembrar, é crime.

Um ambiente de trabalho com o selo “livre de assédio” deveria ser uma preocupação constante dos empresários.

E para que isso ocorra, é inevitável concluir que as empresas devem investir na prevenção das condutas tipificadas por assédio, que se baseiam em alguns pilares: a) informação e conscientização. b) treinamento dos gestores; c) punição (derivada do poder disciplinar).

Interessa-nos aqui o poder disciplinar, que autoriza o empregador a aplicar punições.

Nos dizeres de GODINHO (op. Cit., p. 638), o poder disciplinar

pode ser definido como o poder que cabe ao seu titular, o empregador, de aplicar sanções, tendo em contrapartida a sujeição do sujeito passivo, o empregado, o que denota a expressão de sua subordinação jurídica, permitindo qualificá-lo como um poder sancionatório decorrente da relação de emprego.

Empregado e empregador são titulares de direitos e obrigações na relação de trabalho, derivando da subordinação jurídica decorrente do pacto laboral a possibilidade de o empregador exercer seu poder diretivo e, assim, aplicar punições quando descumpridas as obrigações trabalhistas pelo trabalhador.

É sabido que a aplicação da justa causa obedece, via de regra, à gradação de penalidades, valendo observar, contudo, que a depender da gravidade do ato ou da conduta, essa gradação pode ser dispensada.

É o que se dá naquelas hipóteses em que o ato, por si só, ostenta natureza criminosa, como o assédio sexual.

Nessa hipótese, configurada a prática da justa causa de incontinência de conduta (artigo 482, b, CLT), não haverá necessidade de gradação de penas ou mesmo da reiteração de atos que a configurem.

3.1. PENALIDADES E JUSTA CAUSA: INCONTINÊNCIA DE CONDUTA

A incontinência de conduta, prevista no artigo 482, b, da CLT, segundo Delgado (op. Cit, p. 1098), é cometida pelo empregado “...*que atinge a moral alheia sob o ponto de vista sexual.*”

Embora inserida na mesma alínea do mau procedimento, a incontinência de conduta é entendida como um tipo de mau procedimento, mas diretamente relacionado à vida sexual e à conduta do trabalhador em tais questões.

Como lecionam Maria Teresa Vieira da Silva e Rafael da Silva Marques (2021, p. 374, em obra coordenada por Rodrigo Trindade de Souza), “a incontinência de conduta seria o descomedimento moral do empregado no que concerne à sua intimidade.”

Os casos de assédio sexual, portanto, estariam inseridos nesse tipo definido pelo legislador.

Um dos aspectos mais discutidos pela doutrina e pela jurisprudência pátrias é se o assédio sexual pressupõe repetição de atos, ou se um único evento pode configurar a aludida justa causa.

A jurisprudência vem decidindo que não, até pela dificuldade da comprovação, e nesse sentido acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 12a. Região:

JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDOTA. ASSÉDIO SEXUAL. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DA PENA. GRAVIDADE DOS ATOS. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM BASE EM PERSPECTIVA DE GÊNERO. CNJ. É dever do empregador a adoção de medidas que estimulem o respeito e a urbanidade no curso das relações de trabalho. O assédio sexual representa conduta inaceitável, que não pode ser tolerada pelo Judiciário. O comportamento inadequado do obreiro, evidenciado pela prova oral, revelou diversos atos de assédio, mediante gestos não consentidos, palavras descabidas e atitudes inaceitáveis no ambiente de trabalho. **Em se tratando de assédio sexual, a prova, normalmente, é indiciária, dadas as circunstâncias que envolvem a conduta do assediador, normalmente se valendo da ausência de testemunhas e do silêncio das vítimas.** Comprovado, contudo, o comportamento abusivo do trabalhador, impõe-se a manutenção da justa causa de incontinência de conduta, sem necessidade de gradação da pena, frente à gravidade dos atos praticados. Sentença que se mantém, porquanto leva em consideração o Protocolo do CNJ para julgamento com base em perspectiva de gênero. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000915-20.2021.5.12.0013; Data de assinatura: 22-08-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Narbal Antônio de Mendonça Fileti - 6ª Câmara; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT)

Da mesma forma, já decidiu o e. Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão da lavra do Ministro Maurício Godinho Delgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 . 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta

moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a auto-estima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos. Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

Vê-se assim, que o Judiciário Trabalhista, a partir a edição do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, que será detalhado mais adiante, começa a exibir um novo olhar sobre os casos de assédio sexual, até para evitar seja atribuído um encargo probatório de difícil incumbência à vítima, conferindo maior peso, outrossim, ao seu depoimento pessoal.

3.2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO CONTRATO DE TRABALHO: *JUS RESISTENTIAE* DO EMPREGADO E RESCISÃO INDIRETA

No Estado Constitucional Democrático, o princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais por meio dos quais ela se realiza e se plenifica, constituem mandamentos nucleares do sistema jurídico. E o trabalho, considerado como valor social fundamental da ordem constitucional democrática, é veículo cardeal de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica.

Sob esse prisma, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são princípios intimamente ligados.

A subordinação, enquanto elemento ínsito à relação de emprego, associa-se ao poder diretivo do empregador, cuja essência é a relação jurídica constituída por meio do contrato de trabalho, e é nesse que este poder encontra seus fundamentos e limites.

A sujeição do trabalhador ao empregador, por força do contrato de trabalho, não aliena a sua condição humana e seus direitos fundamentais.

Ao revés, o ambiente do trabalho é apenas mais um espaço onde se realizam e se concretizam os direitos fundamentais da pessoa humana.

Assim, a manifestação concreta deste poder subordina-se aos princípios éticos e normativos que escudam a esfera da individualidade do trabalhador e seus direitos de personalidade. Disso resulta que o dever de obediência, que deriva da subordinação, cede diante de situações excepcionais, nas quais o trabalhador terá a faculdade de abster-se de acatar arbítrios ilegais e abusivos do seu empregador.

Trata-se do direito de resistência, tradicionalmente denominado pela doutrina de *jus resistentiae*, consubstanciado no direito de o empregado se opor ao cumprimento de comandos ilegais ou abusivos que vilipendiam a sua dignidade ou deterioram as condições de trabalho pactuadas.

Nessa linha de intelecção, a vítima de assédio sexual por chantagem ou intimidação pode e deve se opor e resistir às investidas de cunho sexual do seu agressor que degradam o ambiente de trabalho e violam a sua honra, intimidade, dignidade e liberdade sexual.

Resistir, agir e denunciar são ações fundamentais para o enfrentamento e combate dessa grave violação de direitos humanos perpetrada no mundo do trabalho.

3.2.1. DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

O assédio sexual por chantagem ou intimidação defenestra as bases éticas das relações de trabalho e resulta em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo e humilhante para a vítima.

A conduta assediadora de cunho sexual, quando perpetrada pelo empregador ou por quem detém posição hierárquica superior na estrutura empresária, é de tal gravidade que foi tipificada como crime no artigo 216-A do Código Penal.

Nesse contexto, é firme a doutrina e a jurisprudência juslaborativa pátria no sentido de que, caracterizado o assédio sexual no ambiente de trabalho, a vítima poderá obter rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, conforme autorizado pelo art. 483 e parágrafos, da CLT, extinguindo o vínculo empregatício e recebendo as parcelas rescisórias devidas em caso de dispensa sem justa causa.

Quanto ao correto enquadramento legal da conduta abusiva do empregador, doutrina e jurisprudência¹⁰ oscilam na capitulação da do assédio sexual como ato lesivo contra a honra e boa fama do empregado (artigo 483, alínea “e” da CLT), configurando, ainda, uma hipótese de não cumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador (artigo 483, alínea “d”, da CLT) ou também de sujeição do empregado a perigo manifesto de mal considerável, uma vez que o assédio sexual pode resultar sequelas de ordem psíquica.

Defendemos que o mais adequado enquadramento dessa conduta nefasta seria o da hipótese inculpada na alínea “e” do art. 483 da CLT, que dispõe sobre o ato lesivo da honra e da boa fama praticado pelo empregador, pois o assédio sexual, além de crime contra a dignidade sexual e contra a liberdade sexual, tipificado no art. 216-A do Código Penal, descortina grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral, impondo-lhe constrangimento e humilhação e afetando a honra e a dignidade da vítima.

Nesse sentido, configurado o assédio sexual, a rescisão indireta do contrato de trabalho é expressão do *jus resistantiae* da vítima e se revela como veículo de proteção à dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho, apto a fazer frente aos abusos cometidos pelo empregador.

3.4. DA REPARAÇÃO CIVIL

O assédio sexual perpetrado pelo empregador consubstancia conduta abusiva e ilícita, da qual decorre lesão à personalidade da pessoa em seu ambiente de trabalho, aviltando à sua integridade moral. Dessa constatação, decorre para o empregador o dever de reparar o dano decorrente de ato ilícito praticado no local de trabalho.

Há entendimento doutrinário e jurisprudencial no sentido de que o assédio sexual praticado por quem não detém poder hierárquico sobre a vítima apenas atrai a responsabilidade do

10

Cite-se, exemplificadamente, os seguintes precedentes: Assédio sexual como falta grave enquadrada no artigo 483, alínea d, da CLT (TST - Ag-AIRR: 00114583720205150077, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/11/2022). Assédio como falta grave tipificada no art. 483, alíneas c e e, da CLT(TST - AIRR: 00012152320165060013, Data de Publicação: 29/09/2022; TST - AIRR 3080920215090007, Data de publicação: 29/08/2023;), Assédio sexual como falta grave enquadrada no artigo 483, d e e, da CLT (TST 00250539320175240001, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Publicação: 29/06/2023; TST - AIRR: 00104699720195150131, Data de Publicação: 06/09/2022; TST 00005252820215100103, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Publicação: 26/06/2023).

empregador quando este tiver ciência do fato e quedar-se inerte, não adotando nenhuma providência para cessá-lo, de imediato.

Todavia, ressoa inegável que é dever do empregador promover um ambiente de trabalho física e psicologicamente sadio, à luz do artigo 157, da CLT, incumbindo-lhe, no exercício do seu poder hierárquico e disciplinar, coibir quaisquer condutas insidiosas, como nos casos de assédio sexual.

Assim, independentemente do nível hierárquico do assediador, o empregador deverá ser responsabilizado, com esteio nos artigos 932, III, e 933, do Código Civil, dos quais se extrai que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte, sendo-lhe assegurado o direito de regresso contra o agente assediador.

Nessa esteira é também a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Cabe ainda consignar que, no lastro da teoria do *danum in re ipsa*, não se exige a comprovação do dano moral sofrido pela vítima de assédio sexual, uma vez que este resulta, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo, que viola direitos fundamentais constitucionalmente assegurados.

Assim, basta que se demonstre a prática do ilícito para emergir o direito à reparação civil.

4. CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Provar, do latim *probare*, significa demonstrar, reconhecer, estabelecer a verdade. Em sentido técnico-processual, provar é demonstrar a veracidade de um fato.

O objeto da prova, de regra, constitui os fatos. Fatos relevantes, pertinentes e controvertidos nos autos.

Tal como previsto no art. 369 do Código de Processo Civil, as partes têm o direito de empregar todos os meios legais e moralmente legítimos para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

A prática do assédio sexual, portanto, deve ser comprovada, sendo que o ônus de comprovar a sua ocorrência incumbe, originariamente, à vítima que busca a tutela jurisdicional, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818, CLT).

4.1. DOS MEIOS DE PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL

Ab initio, é importante frisar que tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de condutas violentas e assediadoras no ambiente de trabalho.

Porém, as estatísticas revelam que as mulheres são as principais vítimas de assédio no trabalho, superando em muito os homens, tanto em frequência quanto em gravidade.

De destacar, outrossim, que, somada ao gênero, a raça é também um fator que potencializa a discriminação.

Diante dessa inexpugnável realidade, não se pode tergiversar sobre o recorte de gênero como categoria central na análise da violência e assédio no mundo do trabalho.

E sob essa perspectiva, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça alerta para a importância de que, na análise da distribuição do ônus da prova, sejam consideradas as eventuais impossibilidades de sua produção para grupos vulneráveis, bem como a eventual desvalorização dessa prova, quando produzida por esses mesmos grupos em momentos pré-processuais.

Provar o assédio sexual em juízo é tarefa difícil.

Isso porque, fatos dessa natureza ocorrem, regra geral, de forma furtiva, às escondidas, quando a vítima está sozinha, longe do alcance do olhar de terceiros.

Assim, é necessário reconhecer que as peculiaridades que envolvem os casos de assédio sexual reivindicam um olhar singular e flexível quanto ao encargo probatório imposto à vítima.

A exigência de prova cabal e inequívoca da ocorrência dos fatos deve ser relativizada, por se tratar de uma prática que costumeiramente ocorre na clandestinidade.

Por conseguinte, ainda que a vítima não consiga produzir prova direta do fato, deve se atribuir relevância à prova indireta, também chamada de circunstancial.

Os indícios e presunções inserem-se no campo das provas indiretas, e podem ser utilizados eficazmente como meio de prova da prática do assédio sexual.

É pertinente reconhecer também a importância e peso da palavra da vítima, quando coerente e verossímil, na valoração que o magistrado irá fazer a respeito das alegações e provas trazidas aos autos.

Nos crimes contra a dignidade sexual, é pacífica a jurisprudência no sentido de quando cometidos sem a presença de testemunhas presenciais, deve-se conferir notória importância ao depoimento da vítima.

Nesse sentido, é firme o entendimento do Superior Tribunal de Justiça¹¹ de que, em crimes contra a liberdade sexual, a palavra da vítima possui especial relevância, uma vez que, em sua

maioria, são praticados de modo clandestino, não podendo ser desconsiderado o depoimento da vítima, notadamente quando corroborado por outros elementos probatórios.

Ora, se no âmbito penal, na apuração dos crimes contra a liberdade sexual, prevalece o standard de prova *beyond a reasonable doubt* (além da dúvida razoável) do direito anglo-saxão, sobrelevando-se a palavra da vítima, desde que coerente com outros elementos indiretos ou indiciários, não é razoável desqualificá-la na dilação probatória trabalhista, sobretudo em face da diretriz perfilhada pelo Conselho Nacional de Justiça quanto à atuação judicial com perspectiva de gênero, em face da qual a palavra da vítima de assédio sexual deve ser considerada e sopesada na formação do convencimento do julgador.

Ademais, para demonstração da ocorrência do assédio sexual, é possível a utilização dos mais diversos meios de prova, desde que idôneos e legítimos, tais como relatos testemunhais, cartas, bilhetes, mensagens eletrônicas, gravações telefônicas e gravações de imagens.

Acerca das gravações telefônicas e da captação ambiental, cabe consignar que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal¹² e do Tribunal Superior do Trabalho ¹³é sedimentada no sentido de que gravação de vídeo e/ou áudio realizada por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do outro, é considerada prova lícita e pode ser utilizada como prova judicial em processo, salvo se se houver alguma causa legal de sigilo.

Por outro lado, meios eletrônicos de comunicação, tais como correio eletrônico e registros de conversas, áudios e vídeos nos aplicativos de mensagens, como WhatsApp, também podem ser utilizados como prova em casos de assédio sexual.

Entretanto, havendo impugnação da parte adversa, sua validade como prova dependerá da demonstração da sua integridade, autenticidade e da preservação da cadeia de custódia, conforme assentado pela doutrina e jurisprudência.

4.2. DA BUSCA PELA VERDADE

No processo judicial, a prova está relacionada à descoberta da verdade.

Para a doutrina processualista clássica, a verdade sobre o que efetivamente aconteceu no mundo dos fatos, entendida como a “verdade real”, é um ideário nem sempre factível.

12

Supremo Tribunal Federal. RE 583.937-QO-RG, rel. min. Cezar Peluso, j. 19/11/2009.

13

TST - RR: 1228003520095200001, Relator: Augusto César Leite de Carvalho. 6ª Turma, DEJT 08/11/2019.

Assim, a legitimidade das decisões judiciais pode ser aferida a partir da aferição da verdade formal, ou seja, aquela retratada dentro dos limites dos autos.

Deste modo, alcançar a verdade em sede judicial seria se aproximar, no exame da causa, do maior grau de probabilidade e verossimilhança da existência ou inexistência dos fatos.

Todavia, a busca pela verdade real deve ser a premissa básica da justiça, e a sua consecução, o compromisso dos sujeitos processuais, sobretudo do órgão julgador.

A ideia de um processo justo, consentâneo às exigências do marco do Estado Constitucional, requer uma atuação expressiva e proativa do órgão julgador na condução do processo e na instrução probatória, capaz de outorgar de modo eficiente e efetivo uma tutela jurisdicional adequada, efetiva e célere, que leve em consideração as peculiaridades do direito material em conflito.

Não por outra razão, notadamente em face das peculiaridades dos casos envolvendo o assédio sexual no ambiente laboral, justifica-se o exercício dos amplos poderes instrutórios do órgão jurisdicional como técnica processual, a fim de viabilizar a busca da verdade real, com espeque no art. 139 do CPC, e nos arts. 765 da CLT e 852-D, ambos da CLT, desde que mediante decisão fundamentada, observada a inarredável garantia processual do pleno contraditório, dando ciência prévia aos litigantes e oportunizada a sua manifestação, para resguardar a paridade de armas e o direito de defesa.

Nesse contexto, poderá o órgão julgador determinar diligências diversas, tais como acareação em juízo entre as partes, a parte e a testemunha ou entre as testemunhas, bem como perícia psicológica, diante dos impactos à saúde emocional das vítimas, deixados pela violência sexual.

Também as máximas da experiência -subministradas pela observação do que ordinariamente acontece- podem ser utilizadas pelo órgão julgador para a apreciação jurídica dos fatos e valoração das provas, conforme preconizado nos arts. 375 do CPC e 852-D da CLT.

Tal se justifica diante dos fatos e evidências que fazem parte da cultura de uma determinada esfera social, tal como ocorre em casos recorrentes de assédio sexual no ambiente de trabalho, como reflexo de um fenômeno estrutural e sistêmico que mantém estreita relação com os circuitos de reprodução da desigualdade que permeia as relações de gênero.

4.3. DA DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

Na clássica lição de Chiovenda, assim como não existe um dever de contestar, igualmente não há que falar em dever de provar.

Por isso, “denomina-se ônus da prova a relação jurídica que estabelece a atividade de carrear provas aos autos”, sendo pois, “uma condição para se obter a vitória, não um dever jurídico”.¹⁴

As regras de distribuição do ônus da prova dirigem-se às partes e também ao juiz, uma vez que o ônus probatório é, para ele, regra de julgamento.

No geral, a distribuição do ônus da prova entre os litigantes é estática.

Ao autor, incumbe o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito, e ao réu, o ônus de provar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, conforme se extrai do disposto nos arts. 818 da CLT, e 373 do CPC.

Todavia, o rigor da regra abstrata e estática do ônus da prova pode se revelar injusto quando ignora situações concretas de manifesta impossibilidade ou dificuldades jurídico-processuais de um litigante em se desincumbir do encargo, ocasionando a chamada prova diabólica, a qual obsta a sua via de acesso à ordem jurídica justa.

É nesse cenário que ganha força a *teoria de las cargas probatorias dinámicas*, sedimentada pelo argentino Jorge W. Peyrano, a qual leciona que, conforme as circunstâncias do caso concreto, o ônus da prova deve ser atribuído àquele que tem melhores condições técnicas, profissionais ou fáticas para produzi-las, e não àquele que, por imposição legal, deve necessariamente produzi-la, apesar da dificuldade de fazê-lo.

É importante mencionar que, mesmo sem expressa previsão na lei processual, a flexibilização do critério estático de repartição do ônus da prova já vinha sendo largamente aplicada pela jurisprudência pátria, com amparo nos ditames estabelecidos pelo Código de Defesa do Consumidor.

Entretanto, o novo diploma processual civil de 2015, embora estabelecendo de forma apriorística a incumbência das partes com relação ao ônus da prova, incorporou a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova em seu art. 373, admitindo fosse ela dinâmica, diante das peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo estabelecido na lei ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário.

Na seara trabalhista, a teoria foi também contemplada com o advento da Lei 13.467/2017, que introduziu os §§ 1º, 2º e 3º ao art. 818 da CLT.

É preciso um olhar atento do julgador para as situações processuais em que exigir da vítima hipossuficiente da relação de trabalho uma prova direta, robusta e incontestável do assédio sexual, pode implicar na imposição de uma prova diabólica e conseqüente negação do seu direito, máxime quando o assediador não deixa vestígios da sua conduta.

Nessa circunstância, a opção do julgador em aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova revela-se como medida eficiente para o reequilíbrio processual, garantia de igualdade substancial e acesso à tutela jurisdicional justa, adequada e efetiva.

4.4. DA ANÁLISE E VALORAÇÃO DA PROVA

A violência de gênero decorrente de assédio no ambiente de trabalho afeta especialmente as meninas e as mulheres.

Posta essa premissa, é fundamental que o órgão julgador não ignore o recorte sexista existente no mundo do trabalho, impondo-se a máxima atenção para que a instrução probatória de casos envolvendo assédio sexual não conduza à revitimização da vítima, sujeitando-a a questionamentos que lhe imponham vergonha, constrangimento ou humilhação.

Tampouco é aceitável que se introduza aspectos da vida íntima e pessoal da vítima para minimizar ou justificar a violência sofrida, não se permitindo, assim, que o órgão incumbido de zelar pela justiça provoque a sua vitimização secundária.

Seguindo o mesmo raciocínio, tem-se que o silêncio ou a ausência de reação imediata da vítima não podem ser interpretados como anuência ou complacência.

A desigualdade de gênero é pedra angular sobre a qual o preconceito, a discriminação e as múltiplas formas de violência contra mulheres estruturam-se, legitimam-se e perpetuam-se nos espaços públicos e privados.

A cultura machista e patriarcal, fortemente presente no mundo do trabalho, não raras vezes, faz a vítima se sentir impotente, vulnerável, com vergonha e medo de ser exposta, desacreditada e ridicularizada em suas reações, em razão dos estereótipos de gênero que a acompanha - tudo isso, aliado ao natural temor de perder o emprego.

O Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero, do CNJ, traz essa mudança de olhar e de enfoque para tais problemas, de forma a combater o silenciamento de vozes dentro das empresas, gerando situações tais que fazem com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda.

De igual forma, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT/TST, busca orientar magistradas e magistrados, em suas decisões, para que considerem as múltiplas formas de discriminação que afetam grupos historicamente vulnerabilizados, tais como mulheres (cis e trans), pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e idosas.

Além disso, destaca a interseccionalidade, como um dos pilares do referido normativo, reconhecendo que diferentes formas de opressão, como o racismo, sexismo, capacitismo e etarismo, se cruzam e se potencializam, exigindo uma análise mais sensível dos juízes.

Vale destacar que o protocolo está em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, da ONU, especialmente os ODS 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente), 10 (redução das desigualdades) e 16 (instituições eficazes e inclusivas).

Além disso, a carga de estereótipo que atinge a mulher, faz com que seja colocada em posição que se diz é afeta a exagerar ou mentir em seus relatos e se valer do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida.

É fundamental, portanto, que a análise e valoração dos fatos e provas em casos de assédio sexual não esteja envolta em estereótipos, naturalizando a discriminação e a dissimetria que permeia as relações entre homens e mulheres e que compõe a dinâmica da violência de gênero, notadamente no mundo do trabalho.

5. CONCLUSÃO

A noite não adormece nos olhos das mulheres
a lua fêmea, semelhante nossa, em vigília atenta vigia a nossa memória.
A noite não adormece nos olhos das mulheres
há mais olhos que sono onde lágrimas suspensas virgulam o lapso de nossas molhadas
lembranças.
(Conceição Evaristo)

Segundo dados do Relatório V da Organização Internacional do Trabalho, as mulheres representam o maior número de vítimas de assédio no mundo do trabalho, e, em pleno século XXI, isso segue acontecendo.¹⁵

A quarta edição da pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil- 4ª edição – 2023”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública¹⁶, por sua vez, revela que 18,6% das mulheres (no expressivo número de 11,9 milhões), foram vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Demais disso, em levantamento produzido pela empresa de gestão de recursos humanos Mindsight¹⁷, os números atestaram que as mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que os homens em ambiente de trabalho, e, em contrapartida, 97% das vítimas sequer denunciam o crime.

15

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf. Acesso em 19.dez.2023.

16

Relatório extraído da Internet: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em 19.dez.2023.

17

Conforme notícia extraída do sítio <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acesso em 19.dez.2023.

Tais números revelam que a violência contra a mulher é um problema estrutural e sistêmico, arraigado em fatores sociais, econômicos e organizacionais, mantendo estreita relação com as categorias de gênero, classe, raça, etnia e suas relações de poder.

As relações assimétricas de poder que permeiam, no geral, os vínculos entre homens e mulheres nos espaços públicos ou privados, compõem a dinâmica da violência de gênero, sendo a desigualdade de gênero pedra angular sobre a qual o preconceito, a discriminação e as múltiplas formas de violência contra mulheres estruturam-se, legitimam-se e perpetuam-se.

O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de gênero.

Isso acontece porque, não obstante a expansão da presença feminina no mundo do trabalho nas últimas décadas venha sendo marcada por uma história de luta por direitos e conquistas sociais que resultaram em avanços, os quais, transformaram profundamente a sua condição no mercado de trabalho, a realidade fática e histórica demonstra que tais avanços não foram suficientes para eliminar a vulnerabilidade, subalternidade e precarização da sua força de trabalho.

Mesmo frente aos espaços conquistados na sociedade, a realidade das mulheres no mundo do trabalho ainda é permeada por barreiras, exclusão, assédio e violência.

No campo das relações de trabalho, a desigualdade de gênero reproduz e, ao mesmo tempo, reconfigura a histórica dissimetria que permeia as relações entre homens e mulheres, de modo que a violência perpetrada contra a mulher no ambiente de trabalho é mais um reflexo das relações de poder e hierarquia social culturalmente estabelecidas entre homens e mulheres.

Em todas as suas múltiplas manifestações, as mulheres seguem sendo vítimas da violência nos espaços públicos e privados que ocupam.

Nesse contexto, é imprescindível compreender que o poder diretivo do empregador deriva da relação jurídica constituída por meio do contrato de trabalho e é nele que encontra seus fundamentos e limites, de modo que a sua legalidade e legitimidade devem ser divisadas sob a perspectiva da dimensão humana do trabalho.

Não é tolerável, tampouco admissível, que as estruturas hierárquicas da relação de emprego sejam um espaço de aviltamento da dignidade da pessoa humana.

O assédio sexual constitui, nesse cenário, grave violação de direitos humanos, a qual demanda prevenção, proteção e efetiva repressão, exigindo medidas que se voltem aos aspectos culturais, simbólicos, psicológicos, sociais e, sobretudo, históricos, que se entrelaçam nas relações de gênero.

Nesse sentido, a Resolução n. 492/23, do CNJ, que tornou obrigatória a adoção do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero nos tribunais brasileiros, ganha proeminência no enfrentamento judicial desse grave problema que segue crescentemente sendo submetido à apreciação do Judiciário Trabalhista.

O protocolo atua como um guia para que os operadores do direito tenham uma atuação institucional que observe o respeito à igualdade de gênero e raça, além de oferecer subsídios para que as decisões não reproduzam estereótipos, atribuindo maior peso ao depoimento das vítimas e impedindo condutas e comportamentos dos atores do processo que possibilitem a revitimização dos atingidos.

Trata-se de medida de grande impacto, inclusive quanto à questão da distribuição dinâmica do ônus da prova em matéria de assédio sexual, que sempre se revelou um desafio de difícil superação para a vítima, atenuado, em parte, pelo recente uso das provas digitais, e agora, do Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero, visto, assim, não apenas como importante instrumento de transformação na apuração dos casos de assédio sexual, mas também no comportamento em juízo dos diversos atores do processo.

As tensões resultantes dos processos abusivos de assédio e violência afetam não apenas a integridade física, psicológica e sexual da mulher, mas também repercutem dramaticamente nas suas relações familiares, sociais e profissionais, bem como no desempenho profissional e econômico das empresas.

Trata-se, pois, de tema da mais alta relevância e urgência, que impõe a necessidade da construção de políticas públicas amplas e articuladas, que procurem dar conta da complexidade das múltiplas formas, diferentes graus de intensidade, recorrência e visibilidade social da violência contra a mulher, sendo também fundamental o papel do Judiciário Trabalhista na aplicação do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero, com o intransigente repúdio e punibilidade dessa prática nefasta, até com finalidade pedagógica que coíba comportamentos semelhantes.

Afinal, onde há violência, não há direitos humanos e fundamentais.

E onde não há direitos humanos e fundamentais, não há Estado Democrático de Direito.

Cabe a nós, magistrados, procuradores do trabalho, advogados e demais operadores do direito, estarmos atentos e vigilantes, reafirmando a própria natureza da Justiça do Trabalho como Justiça social, notadamente em casos tais em que a discriminação de gênero ainda se manifesta de forma perversa, desnaturando as relações e impondo o predomínio da força onde deveria imperar o respeito.

- REFERÊNCIAS

AGRA BELMONTE, Alexandre. O assédio moral nas relações de trabalho - uma tentativa de sistematização. Revista Ltr, São Paulo, vl. 72, n. 11, p. 1329. 2008.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e Discurso. Editora Venturoli. 5a. ed. 2023. p.345

CHIOVENDA, Giuseppe. Principii di diritto processuale civile. 4. ed. Nápoles: Jovena, 1928.p.48.

FELKER, Reginald. Dano Moral, Assédio Moral e Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. Editora Ltr, 2006, p. 19).

KROST, Oscar et al. “Adeus Direito, Tecnologia e Trabalho (?) - Volume III, Ed. Mizuno, 1a. ed., 2023, artigo “PODER DIRETIVO E REDES SOCIAIS: reflexões sobre parâmetros e responsabilidades”, p.203.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 6a. ed. Ltr, São Paulo, 2011, p.242.

ROSSINI, Selma Regina Carlotto Martins Guedes. “Assédio moral e sexual "cibernético" nas relações de trabalho”. Artigo extraído do sítio: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/364903/assedio-moral-e-sexual-cibernetico-nas-relacoes-de-trabalho> disponível no sítio CONJUR . Acesso em 23.set. 2023.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. “CLT comentada por Juízes do Trabalho da 4a. Região, Ed Ltr, 3a. ed. 2018”, p. 374.