

# ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA À LUZ DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Agmael Oliveira Moreira Bentivoglio

## RESUMO

O presente artigo examina o assédio sexual no ambiente de trabalho sob a perspectiva de gênero, com ênfase na redistribuição do ônus probatório no processo do trabalho. A partir da análise da legislação aplicável, das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça por meio das Resoluções n. 254/2018 e n. 255/2018 e da Recomendação n. 128/2022, defende-se a tese de que, configurados indícios suficientes da prática assediadora, o encargo de demonstrar a regularidade do ambiente laboral e a inexistência de omissão na prevenção e na repressão da conduta recai sobre o empregador. Discute-se, ainda, a relevância da prova indiciária e do depoimento pessoal da vítima, bem como a aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova nos termos do art. 818, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e do art. 373, § 1º, do Código de Processo Civil.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Ônus da prova. Perspectiva de gênero. Justiça do Trabalho.

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho permanece como uma das manifestações mais graves de violência de gênero contemporâneas. Pesquisa divulgada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2022), com base em estudo realizado pela consultoria Think Eva em parceria com o LinkedIn, revelou que aproximadamente 47% das mulheres economicamente ativas afirmam ter sofrido assédio sexual no contexto laboral. Trata-se de fenômeno que, longe de constituir episódio isolado ou meramente individual, expressa estruturas sociais de dominação que se reproduzem nas relações de emprego e que demandam resposta jurídica adequada.

A despeito da existência de marco normativo robusto, composto por dispositivos constitucionais, infraconstitucionais, regulamentares e por instrumentos internacionais incorporados ao direito interno, a efetividade da tutela jurisdicional ainda esbarra em obstáculos probatórios significativos. O assédio sexual, como regra, ocorre de forma clandestina, sem testemunhas oculares, em ambientes reservados, valendo-se o agressor, frequentemente, de sua posição de poder na hierarquia empresarial. Essa peculiaridade fática impõe ao operador do direito a revisão de paradigmas tradicionais de distribuição do ônus probatório, sob pena de se perpetuar a impunidade e a revitimização.

O objetivo deste artigo é, portanto, analisar o tratamento jurídico do assédio sexual nas relações de trabalho, identificar as condutas que configuram a prática ilícita, examinar a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça, e sustentar a tese da inversão do ônus da prova, atribuindo-se ao empregador o encargo de comprovar que adotou medidas idôneas de prevenção e repressão. Para tanto, recorre-se à legislação de regência, às Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5, à doutrina especializada e aos precedentes jurisprudenciais consolidados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho.

## **2. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E CONDUTAS TÍPICAS**

Antes de adentrar a discussão probatória, faz-se necessário delimitar o conceito de assédio sexual no ambiente de trabalho. Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 63), em obra produzida em colaboração com a Organização Internacional do Trabalho, define-o como toda conduta não desejada ou inoportuna de caráter sexual, praticada no local de trabalho ou em razão dele, que faça com que a pessoa se sinta humilhada, coagida, discriminada ou insultada. Trata-se, portanto, de comportamento que afeta a dignidade da vítima, sua integridade psíquica e o meio ambiente laboral.

No plano penal, a Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, inseriu no Código Penal o art. 216-A, tipificando como crime o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função (BRASIL, 2001). Já no campo trabalhista, embora a Consolidação das Leis do Trabalho não disponha de

tipificação específica, a conduta enquadra-se no art. 483, alíneas “b”, “d” e “e”, ensejando rescisão indireta do contrato com pagamento das verbas devidas (BRASIL, 1943).

Cumprido destacar, sob a ótica trabalhista, que o conceito de assédio sexual é mais amplo do que aquele previsto na legislação penal. Como pontua Pamplona Filho (2005), enquanto o crime do art. 216-A exige relação de hierarquia, o ilícito trabalhista abrange tanto o assédio por chantagem (*quid pro quo*) quanto o assédio sexual ambiental, este último caracterizado pela criação de ambiente hostil, intimidatório ou ofensivo, independentemente da existência de subordinação direta entre agressor e vítima.

Para fins de identificação prática da conduta, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (BRASIL, 2022), apresentaram rol exemplificativo de comportamentos que podem caracterizar a prática. Entre eles, destacam-se: insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual; gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido; conversas indesejadas sobre sexo; narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico não desejado; convites impertinentes; e a solicitação de favores sexuais.

Acrescentem-se a esse rol comportamentos como comentários sobre o corpo da trabalhadora, oferta insistente de presentes ou caronas com conotação insinuante, perseguição reiterada, transferência punitiva da empregada após recusa às investidas, abraços não consentidos, beijos forçados, apalpação de partes íntimas e contato físico durante deslocamentos. Tais condutas, isoladamente ou combinadas, materializam o assédio sexual e, conforme o caso, podem ainda caracterizar os crimes de importunação sexual (art. 215-A do Código Penal) e perseguição (art. 147-A do Código Penal). A leitura conjunta da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019 e atualmente em processo de internalização pelo Brasil, corrobora a amplitude do conceito, ao definir violência e assédio no mundo do trabalho como qualquer comportamento, prática ou ameaça que vise causar, cause ou seja suscetível de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico (OIT, 2019).

Não se exige, ademais, que a conduta seja praticada com habitualidade. Um único episódio, dada a sua gravidade, pode configurar o assédio sexual e ensejar todas as consequências jurídicas dele decorrentes. A análise contextualizada, em que se considera o conjunto de microagressões, o histórico de comportamentos do agressor e o ambiente em que se inserem, é fundamental para que o intérprete não desconsidere atos aparentemente sutis, mas que, somados, revelam padrão sistemático de violação.

### **3. MARCO NORMATIVO: LEGISLAÇÃO E NORMAS REGULAMENTADORAS**

A tutela contra o assédio sexual nas relações de trabalho ampara-se em uma constelação normativa que se inicia na Constituição Federal de 1988 e se ramifica por diplomas infraconstitucionais e regulamentares. No plano constitucional, o art. 1º, inciso III, consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, ao passo que o art. 5º, inciso X, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, com direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação. Já o art. 7º, inciso XXII, assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, merece destaque a Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e impôs às empresas obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) a adoção de medidas concretas de prevenção e enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência no trabalho. Entre essas medidas, a referida lei prevê a inclusão de regras de conduta no regimento interno; a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, com apuração dos fatos e aplicação de sanções administrativas; a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual nas atividades de capacitação; e a realização, no mínimo a cada doze meses, de ações de capacitação e de conscientização sobre o tema, voltadas a todos os empregados e empregadas (BRASIL, 2022).

Soma-se a esse arcabouço a Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1), aprovada pela Portaria SEPRT n. 6.730, de 9 de março de 2020, que estabelece o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e impõe ao empregador o dever de identificar, avaliar e controlar os riscos no ambiente laboral, incluindo os riscos de natureza psicossocial. A inclusão expressa dos riscos psicossociais, dentre os quais se inserem o assédio moral e o assédio sexual, entre aqueles que devem ser objeto do Programa de Gerenciamento de Riscos reforça a obrigação patronal de adotar medidas preventivas estruturadas, e não meramente reativas.

A NR-5, por sua vez, regulamenta a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Após as alterações promovidas pela Lei n. 14.457/2022 e pelas portarias subsequentes do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA passou a ter atribuição expressa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral, deixando de exercer função

meramente vinculada à prevenção de acidentes típicos. Trata-se de transformação significativa, pois institucionaliza, no âmbito interno das empresas, um canal estruturado para recebimento e tratamento de denúncias. A NR-31, aplicável às atividades agrícolas, pecuárias e similares, reforça obrigações análogas no contexto rural.

No plano internacional, a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, embora ainda em processo de ratificação pelo Brasil, exerce importante função interpretativa, ao consolidar parâmetros internacionais para a definição da violência e do assédio no mundo do trabalho e ao impor aos Estados-membros a obrigação de adotar uma abordagem integrada e inclusiva no enfrentamento do problema (OIT, 2019). A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), por sua vez, e a Convenção de Belém do Pará, ambas internalizadas pelo Brasil, fornecem fundamento adicional para a interpretação das normas internas em conformidade com a perspectiva de gênero.

#### **4. O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Em 2018, sob a presidência da Ministra Cármen Lúcia, o Conselho Nacional de Justiça reconheceu, de forma institucional, a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero à atividade jurisdicional. Esse reconhecimento materializou-se na Resolução CNJ n. 254, de 4 de setembro de 2018, que instituiu a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário, e na Resolução CNJ n. 255, da mesma data, que estabeleceu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2018a; CNJ, 2018b).

Em desdobramento dessas resoluções, a Portaria CNJ n. 27, de 2021, instituiu Grupo de Trabalho responsável pela elaboração de protocolo destinado a orientar magistrados e magistradas no julgamento com perspectiva de gênero. O resultado desse trabalho, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, foi publicado em 2021 e teve sua adoção recomendada pela Recomendação CNJ n. 128, de 15 de fevereiro de 2022 (CNJ, 2021; CNJ, 2022).

O Protocolo apresenta-se estruturado em três partes. A primeira destina-se à apresentação de conceitos fundamentais, como sexo, gênero, divisão sexual do trabalho e formas de violência, fornecendo o substrato teórico necessário à compreensão do instrumento. A segunda parte funciona como guia

metodológico, orientando os juízes e juízas na condução das diversas etapas do processo, desde a valoração da prova até a interpretação e aplicação das normas. A terceira parte, finalmente, debruça-se sobre questões específicas de cada ramo da Justiça, abordando, no que toca à Justiça do Trabalho, temas como discriminação, assédio sexual, assédio moral, segurança do trabalho e desigualdades na progressão de carreiras.

No que diz respeito ao assédio sexual, o Protocolo é particularmente relevante por reconhecer expressamente a clandestinidade característica da prática e suas consequências processuais. Recomenda-se, em razão da dificuldade probatória inerente à conduta, a valorização do depoimento pessoal da vítima, da prova indiciária e da prova indireta, bem como, quando configurados elementos suficientes, a redistribuição do ônus probatório em favor da parte hipossuficiente. O Protocolo orienta, ainda, a adoção de cautelas para evitar a revitimização e para garantir que o foco da análise judicial recaia sobre a conduta do agressor, não sobre o comportamento ou a vida pregressa da ofendida.

Cabe ressaltar, como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.367/DF, que o Conselho Nacional de Justiça é dotado de competência regulamentar de natureza primária, conferida diretamente pelo art. 103-B, § 4º, da Constituição Federal (BRASIL, 2006). Não obstante, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero não se reveste de caráter cogente, mas sim de natureza orientadora, integrando-se ao processo decisório como ferramenta hermenêutica voltada à concretização dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Sua aplicação, portanto, não configura inovação legislativa indevida, tampouco usurpação de competência da União para legislar sobre direito processual.

## **5. PROVA INDICIÁRIA E INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA**

A discussão sobre o ônus da prova nos casos de assédio sexual é, talvez, o ponto nevrálgico do tratamento processual da matéria. A regra geral, prevista no art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, atribui ao reclamante o encargo de comprovar os fatos constitutivos de seu direito e, ao reclamado, a demonstração dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. Ocorre, porém, que essa distribuição estática, quando aplicada de forma rígida ao caso do

assédio sexual, conduz, na prática, à frustração da tutela jurisdicional, em razão das peculiaridades da prática ilícita.

Como bem observa Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 71), o assédio sexual normalmente ocorre sem testemunhas oculares, sendo praticado em ambientes reservados, longe da presença de colegas de trabalho. Trata-se de delito que, em regra, dispensa o brocardo *testis unus, testis nullus*, exigindo-se do julgador especial atenção à prova indiciária e ao depoimento da vítima. Nessa mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no julgamento do RO-0010308-94.2024.5.03.0180 (Relatora Juiz Juliana Vignoli Cordeiro), consignou que, diante das dificuldades que normalmente a vítima tem para comprovar suas alegações, impõe-se que seja dada especial valoração à prova indiciária.

A prova indiciária, ao contrário do que possa sugerir uma leitura desavisada, não é prova de menor valor. Trata-se de meio de prova legítimo, fundado em raciocínio lógico-dedutivo a partir de fatos secundários efetivamente demonstrados. No assédio sexual, indícios como o boletim de ocorrência registrado em data próxima aos fatos, a alteração súbita do estado emocional da empregada, atestados médicos que apontam quadros de ansiedade, depressão ou síndrome do pânico iniciados durante o vínculo, mensagens trocadas entre vítima e agressor, transferências punitivas de turno após recusa às investidas e o silêncio de testemunhas que ainda mantêm vínculo com a empregadora, todos esses elementos, quando articulados, formam um conjunto probatório suficiente para o reconhecimento da prática.

É nesse contexto que se deve compreender a teoria dinâmica do ônus da prova, expressamente recepcionada pelo direito brasileiro. O art. 373, § 1º, do Código de Processo Civil autoriza o juiz a atribuir o ônus da prova de modo diverso da regra geral, nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo, ou ainda à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário pela parte adversa. Igual previsão consta do art. 818, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, exigindo-se, em ambos os casos, decisão fundamentada e oportunidade prévia para que a parte se desincumba do encargo (BRASIL, 1943; BRASIL, 2015).

Aplicada a teoria dinâmica ao assédio sexual, conclui-se que, demonstrados pela trabalhadora indícios consistentes da prática, depoimento pessoal coerente, registros de ocorrência, atestados médicos compatíveis, alterações funcionais sem justificativa plausível, o ônus de comprovar a regularidade do ambiente laboral, a inexistência de omissão e a adoção de medidas preventivas e repressivas eficazes recai sobre a empregadora. Trata-se de aplicação direta do princípio da aptidão para a prova, sustentado por Pego (2009) e por Cesário (2010), segundo o qual o encargo probatório deve recair

sobre a parte que possui maior facilidade para produzir a prova, sob pena de se converter o processo em instrumento de perpetuação da injustiça.

Esse raciocínio ganha ainda mais força diante das obrigações legais impostas ao empregador pela Lei n. 14.457/2022 e pelas Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5. Se a empresa tem o dever legal de implementar canais de denúncia, capacitar seus empregados, instituir CIPA com atribuição expressa de prevenção ao assédio e gerenciar riscos psicossociais, é ela quem detém, ou deveria deter, os documentos, registros e procedimentos aptos a demonstrar o cumprimento dessas obrigações. Exigir que a vítima comprove a omissão patronal seria impor-lhe encargo desproporcional, contrariando não apenas a lógica processual, mas também o princípio da boa-fé objetiva.

## **6. APLICAÇÃO JURISPRUDENCIAL E TESE PROBATÓRIA**

A jurisprudência trabalhista vem absorvendo, de forma consistente, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Ilustrativo desse movimento é o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no RORSum n. 0000105-03.2020.5.09.0130, de relatoria do Desembargador Eduardo Milleo Baracat (TRT-9, 3ª Turma, julgado em 10 de agosto de 2022), em que se reconheceu o assédio sexual com base na declaração da vítima, no boletim de ocorrência registrado e na recusa da testemunha em depor, justificada pela manutenção do vínculo empregatício com a reclamada. A decisão consignou expressamente que, segundo o Protocolo de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, a declaração da vítima possui importante valor probatório, sobretudo quando, diante do contexto dos autos, é possível concluir pela existência de constrangimento de cunho sexual oriundo de preposto da empregadora.

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Processo n. 0013825-98.2017.5.15.0122, de relatoria do Professor Guilherme Guimarães Feliciano (julgado em 20 de junho de 2022), reconheceu que, em hipóteses de assédio moral e sexual com viés de gênero, deve prevalecer, em princípio, o depoimento da testemunha da empregada, quando indicada como vítima ou observadora dos fatos, em confronto com a prova testemunhal produzida pela reclamada, ressalvadas inconsistências internas graves. O acórdão valeu-se expressamente do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e do reconhecimento das microagressões,

*manterrupting, mansplaining, bropropriating, slut shaming e gaslighting*, como manifestações de violência de gênero capazes de configurar o ilícito.

Esse panorama jurisprudencial autoriza a sustentação de tese probatória vigorosa: nas demandas em que se discute assédio sexual no ambiente de trabalho, demonstrados indícios consistentes da prática pela empregada, notadamente o depoimento pessoal coerente, o boletim de ocorrência, atestados ou laudos médicos compatíveis com o quadro de sofrimento psíquico e elementos circunstanciais convergentes, deve-se inverter o ônus da prova, atribuindo-se à empresa o encargo de demonstrar (i) a adoção de política institucional de prevenção e combate ao assédio sexual, em conformidade com a Lei n. 14.457/2022; (ii) a observância das obrigações decorrentes das Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5, especialmente quanto à gestão de riscos psicossociais e à atuação efetiva da CIPA; (iii) a existência e a operacionalidade de canais de denúncia acessíveis e seguros; (iv) a apuração célere e isenta de eventuais comunicações de assédio recebidas; e (v) a aplicação de sanções proporcionais e a proteção da denunciante contra retaliações.

Não satisfeito esse encargo pela empregadora, deve o juízo reconhecer a procedência das pretensões deduzidas pela trabalhadora, entre as quais a rescisão indireta do contrato de trabalho com fundamento no art. 483, alíneas “d” e “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho; a indenização por danos morais, em valor compatível com a gravidade da ofensa, com o porte econômico da ré e com o caráter pedagógico da condenação; e, conforme o caso, o reconhecimento do nexu concausal entre o assédio e o desenvolvimento de doenças psíquicas, com as consequências indenizatórias previstas no art. 950 do Código Civil.

## **7. CONCLUSÃO**

O enfrentamento do assédio sexual no ambiente de trabalho exige resposta jurídica que combine a delimitação clara das condutas vedadas, a sólida base normativa de proteção e o tratamento processual sensível às peculiaridades fáticas da prática. As condutas que configuram o ilícito são variadas e nem sempre ostensivas: vão de comentários de cunho sexual, presentes insinuantes e caronas insistentes até abraços não consentidos, beijos forçados e contatos físicos íntimos, passando por transferências punitivas e perseguições. A análise contextualizada desses comportamentos, à luz da

experiência da vítima, é indispensável para que o Direito não se converta em instrumento de revitimização.

O marco normativo brasileiro, composto pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Código Civil, pelo Código Penal, pela Lei n. 14.457/2022 e pelas Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5, entre outros diplomas, impõe ao empregador deveres específicos de prevenção, identificação e repressão do assédio sexual. O descumprimento dessas obrigações não é mera irregularidade administrativa: configura inadimplemento contratual e enseja responsabilização civil objetiva, nos termos do art. 932, inciso III, do Código Civil.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao orientar magistrados e magistradas a valorizar a prova indiciária, considerar o depoimento pessoal da vítima e redistribuir o ônus probatório quando configuradas as hipóteses legais, oferece resposta processual adequada à clandestinidade característica da prática. Sustenta-se, por fim, que a inversão do ônus da prova, longe de constituir violação ao princípio da legalidade ou à competência legislativa da União, encontra fundamento expresso no art. 818, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 373, § 1º, do Código de Processo Civil, harmonizando-se com o princípio da aptidão para a prova e com o dever constitucional de promoção da igualdade material.

Em síntese: demonstrados indícios suficientes do assédio sexual pela trabalhadora, é da empresa o ônus de comprovar, perante a Justiça do Trabalho, que adotou todas as medidas legais e contratualmente exigíveis para prevenir e reprimir a conduta. Não se desincumbindo desse encargo, deve responder pelas consequências jurídicas da prática, em ambiente processual que reconhece, finalmente, a vulnerabilidade estrutural da vítima e a desigualdade material que permeia as relações de trabalho marcadas por gênero.

## **8. FERÊNCIAS**

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Quase metade das mulheres já foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho. Brasília: ANAMATRA, 2022. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/32677-quase-metade-das-mulheres-ja-foi-vitima-de-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 8 maio 2026.

BENTIVOGLIO, Agmael Oliveira Moreira. Assédio sexual: perspectivas de gênero e a distribuição do ônus da prova no contexto processual trabalhista. 2024. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 8 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTP, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora n. 5 (NR-5) – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Brasília: MTP.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.367/DF. Tribunal Pleno. Relator: Min. Cezar Peluso. Julgado em 13 abr. 2005, DJ de 17 mar. 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília: TST/CSJT, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RORSum n. 0000105-03.2020.5.09.0130. 3ª Turma. Relator: Desembargador Eduardo Milleo Baracat. Julgado em 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo n. 0013825-98.2017.5.15.0122. Relator: Desembargador Guilherme Guimarães Feliciano. Julgado em 20 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO n. 0010308-94.2024.5.03.0180. Juiz Redator Designado: Juliana Vignoli Cordeiro. DJE, 30 ago. 2024.

CESÁRIO, João Humberto. Provas e recursos no processo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021.

CIRINO, Samia Moda; FELICIANO, Jéssica. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero: abertura para uma mudança epistemológica no Direito e na prática jurídica no Brasil. *Direito Público*, v. 20, n. 106, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução n. 254, de 4 de setembro de 2018. Institui a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018a.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. 1. ed. Brasília: CNJ/ENFAM, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022. Recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelos órgãos do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas relações do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual. 2005.

PEGO, Rafael Foresti. A inversão do ônus da prova no direito processual do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Gênero, patriarcado, violência. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SCHIAVI, Mauro. A teoria geral do processo do trabalho e a reforma trabalhista da Lei 13.467/17. São Paulo: LTr, 2019.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. Revista Digital de Direito Administrativo, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.