

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

CLARA ANGÉLICA GONÇALVES CAVALCANTI DIAS

SILVANA BELINE TAVARES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias, Silvana Beline Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-288-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

Apresentação

Os trabalhos trazidos ao Grupo temático de Gênero, sexualidades e Direito do XXXII Congresso Nacional do Conpedi São Paulo – SP reúne pesquisas que analisam as desigualdades de gênero e a discriminação contra mulheres e pessoas LGBTI+ no Brasil, destacando seus fundamentos históricos e suas expressões atuais no campo jurídico. Ao tratar de temas como violência, trabalho, parentalidade, direitos sexuais e reprodutivos, reconhecimento de identidades, justiça climática e educação emancipatória, os artigos evidenciam tanto as limitações quanto as possibilidades do Direito como instrumento de transformação social. Trata-se, assim, de um conjunto de estudos que reafirma o compromisso com a efetivação da igualdade material e da dignidade humana.

Em “Os direitos das mulheres e a desigualdade de gênero” de Etyane Goulart Soares, Dandara Chrisitne Alves de Amorim e Geferson Alexandre Souza Alves analisam as desigualdades de gênero que ainda persistem na sociedade contemporânea, evidenciando suas origens históricas, culturais e sociais, bem como a importância de uma educação emancipatória com perspectiva de gênero como instrumento de transformação social.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Tammara Drummond Mendes e Renata Apolinário de Castro Lima com o artigo “A licença parental como ferramenta para a efetivação da igualdade de gênero no Brasil” afirmam que apesar dos avanços legislativos e sociais, a igualdade de gênero no Brasil ainda enfrenta desafios, especialmente no que tange à divisão de responsabilidades familiares e suas repercussões no mercado de trabalho. As licenças maternidade e paternidade, embora concebidas para proteger a família e principalmente a criança, tem perpetrado disparidades de gênero, evidenciando um abismo entre a isonomia formal e a material prometida pela Constituição da República Federativa de 1988, seja na perspectiva da mulher ou mesmo das famílias homoafetivas.

Com o artigo “A mobilização do direito pela população lgbti+ no brasil: uma análise histórica a partir de uma perspectiva dos espaços dos possíveis” Rafael Leite Franceschini , Alexandra Valle Goi e Agnaldo de Sousa Barbosa analisam a trajetória da população LGBTI+ no Brasil a partir da relação entre repressão jurídica e mobilização do direito, desde o período colonial até a redemocratização.

Flávia Guerra Gomes em “A perspectiva de gênero nos sistemas internacionais de direitos humanos” analisa a incorporação da perspectiva de gênero no Sistema Interamericano de Direitos Humanos e seus impactos na ordem jurídica brasileira, à luz dos compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar tratados internacionais e interamericanos.

EM “A violência obstétrica como violação do direito ao parto humanizado” Victória Cardoso dos Santos, Ana Beatriz Lisboa Pereira Melo e Ricardo Alves Sampaio analisam a violência obstétrica como violação do direito ao parto humanizado, caracterizada por práticas abusivas, desumanas ou negligentes contra gestantes, parturientes e puérperas.

Raquel Xavier Vieira Braga e Naiara Cardoso Gomide da Costa Alamy em “Aspectos históricos e sociológicos dos direitos das mulheres no Brasil” apontam que o Direito é um produto cultural que, ao lado de outras normas sociais, como os costumes, hábitos, tradições, família e religião, modelam e estruturam o viver em sociedade e o próprio ser humano.

Com o artigo “Corpo, violência e estado: uma leitura feminista à luz do neoliberalismo e da lei Maria da Penha” Bruna Segatto Dall Alba e Luíz Felipe Souza Vizzoto fazem uma análise crítica da transição do feudalismo ao capitalismo e suas ressonâncias na contemporaneidade neoliberal, com foco na persistência e reconfiguração da violência sobre os corpos femininos.

Felipe Nunes Santana e Celso Lucas Fernandes Oliveira “Criminalização da homotransfobia no brasil: uma análise dos projetos de lei existentes antes e após o julgamento do mi 4733 e ado n° 26” apontam que atos de preconceito e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero violam direitos constitucionalmente garantidos, a exemplo dos assegurados pelo Art. 5º, incisos XLI e XXXIX, da Constituição Federal.

Com “Direito tributário, gênero e pobreza menstrual: reflexões interdisciplinares e a igualdade material” Thais Janaina Wenczenowicz e Daniela Zilio analisam a partir da igualdade real, e sendo a higiene menstrual um gasto unicamente de pessoas que menstruam, se o direito tributário pode ser um instrumento de auxílio para o alcance de tal igualdade.

Luciana De Souza Ramos em “Educação jurídico-popular feminista: experiência do projeto de extensão promotoras legais populares em morrinhos/GO” investiga o impacto da educação jurídico popular feminista promovido pelo projeto de extensão Promotoras Legais Populares (PLP’s) em Morrinhos, Goiás, e seu impacto na formação de mulheres na cidade.

Em “Eficácia da criminalização da homotransfobia no brasil: uma análise a partir das instituições” Luiz Carlos Garcia e Mateus Pereira Martins afirmam que a sociedade brasileira

constitui um espaço de tensões que gera discriminações de diversas formas contra grupos historicamente marginalizados.

Silvio Carlos Leite Mesquita , Bianca Maria Marques Ribeiro Vasconcelos e Amanda Silva Madureira com o artigo “Julgamento com perspectiva de gênero no enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho: análise da jurisprudência do tribunal regional do trabalho da 16ª região do Brasil” analisam a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ em decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16) sobre assédio sexual no ambiente de trabalho.

O artigo “Justiça climática como ferramenta para atingir a igualdade de gênero” de Maria Fernanda Goes Lima Santos, Maria Celia Ferraz Roberto Da Silveira e Isabella Martins Costa Brito de Araújo tem como objetivo analisar as interseccionalidades de gênero em eventos climáticos extremos e considerar como construir a justiça climática feminista e aumentar a participação das mulheres nos processos de governança climática.

Gabriel Silva Borges em “O direito antidiscriminatório e a concepção das diferenças sob a perspectiva da violência de gênero” aponta que o Direito Antidiscriminatório é um ramo jurídico que vem ganhando cada vez mais notoriedade, tanto em relação aos operadores das ciências jurídicas, quanto aos impactados direta ou indiretamente pelas diretrizes produzidas por esse ramo do conhecimento.

“Para além da maria da penha: uma análise da aplicação do mandado de injunção nº 7.452 nos casos de violência doméstica entre casais homoafetivos” de Rafaela Wendler Blaschke analisa a violência doméstica contra homens homossexuais no Brasil, com foco na decisão do Mandado de Injunção (MI) impetrado pela ABRAFH perante o STF.

Aline Regina Alves Stangorlini e Ana Carolina Damascena Cavallari em “Pink tax - como é caro ser mulher” reúnem aportes teóricos relacionados à discriminação de gênero existente e elencar como este e outros fatos como os orçamentos sensíveis ao gênero atuam diretamente na discriminação trazendo prejuízo ao Direito das mulheres consumidoras e tornam o papel feminino mais dispendioso e caro.

O artigo “Políticas públicas de concessão de refúgio para mulheres refugiadas no brasil: lacunas normativas, vieses institucionais e (des)articulações da política de acolhimento” de Luana Cristina da Silva Lima Dantas tem como objetivo construir um brevíario de práticas, políticas e decisões que permeiam o processo de avaliação e concessão de refúgio para mulheres refugiadas no Brasil.

Em “Quem ama não mata: a interdição discursiva da legítima defesa da honra” Maria Cristina Rauch Baranowski, André Luiz Querino Coelho e Paloma Tonon Boranelabordam a utilização de discursos que passam a revitimizar a mulher que sofre ou sofreu violência doméstica.

Daniela Pereira, Eduarda Rodrigues dos Santos Nascimento e Jenifer Nunes De Souza em “Reconhecimento jurídico de gênero e parentalidade no brasil sob a análise da adpf 787” analisa criticamente a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 787, que transitou em julgado em fevereiro de 2025 e representou um marco ao assegurar o uso do nome social e do gênero correspondente à identidade autodeclarada, independentemente da realização de cirurgia ou de tratamento hormonal para redesignação sexual.

Em “Residência jurídica e empregabilidade lgbtqia+: avanços na promoção de direitos” Verena Holanda de Mendonça Alves aponta que a formulação de programas específicos destinados à população LGBTQIA+ configura-se como instrumento indispensável à promoção da igualdade substancial, do respeito à dignidade humana e da inclusão social.

Luana Renata Alves Sena, Luanda Patricia Dos Santos Duarte Venerio e Helga Maria Martins de Paula com o artigo “Silenciamento e invisibilidade do feminino: instituição, reprodução e mecanismos de enfrentamento da desigualdade” investigam a misoginia como elemento estrutural do patriarcado e do capitalismo, demonstrando que práticas de submissão feminina, longe de serem manifestações isoladas ou meramente culturais, constituem dispositivos funcionais à acumulação capitalista.

Ao articular teoria, prática e compromisso social, as pesquisas aqui apresentadas ampliam o debate e oferecem caminhos para um Direito mais inclusivo, democrático e comprometido com a dignidade humana. Convidamos, portanto, à leitura atenta de cada artigo, certos de que as reflexões propostas contribuirão não apenas para o campo jurídico, mas para a consolidação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Silvana Beline

Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias

**JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DA
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
DO BRASIL**

**JUDGING WITH A GENDER PERSPECTIVE IN THE CONFRONTATION OF
SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: ANALYSIS OF
JURISPRUDENCE OF REGIONAL LABOR COURT-TRT ON THE 16TH REGION
IN BRAZIL.**

**Silvio Carlos Leite Mesquita
Bianca Maria Marques Ribeiro Vasconcelos
Amanda Silva Madureira**

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ em decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16) sobre assédio sexual no ambiente de trabalho. Metodologia: pesquisa documental qualitativa com análise de quatro decisões judiciais de 2023 e 2024, utilizando Análise de Conteúdo para identificar fundamentos jurídicos, valoração da prova, critérios de indenização e referências ao protocolo. Resultados: as decisões fundamentam-se em princípios constitucionais, Código Penal, Convenção de Belém do Pará e Código Civil, com menção explícita ao Protocolo em um acórdão. O depoimento da vítima é valorado como prova central, embora existam dificuldades na comprovação. As indenizações são consideradas insuficientes diante dos danos sofridos, com escassez de políticas preventivas. Conclusão: o Protocolo orienta decisões mais justas e sensíveis à desigualdade de gênero, valorizando provas e minimizando revitimização. Contudo, há desafios na efetivação das indenizações e na prevenção do assédio, exigindo maior formação judicial e políticas institucionais.

Palavras-chave: Assédio, Assédio sexual, Perspectiva de gênero, Justiça do trabalho, Protocolo cnj

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the application of the CNJ's Protocol for Judging with a Gender Perspective in decisions of the Regional Labor Court of the 16th Region (TRT-16) concerning sexual harassment in the workplace. Methodology: qualitative documentary research with analysis of four judicial decisions from 2023 and 2024, using Content Analysis to identify legal grounds, evidence evaluation, indemnity criteria, and references to the protocol. Results: the decisions are based on constitutional principles, the Penal Code, the Belém do Pará Convention, and the Civil Code, with explicit mention of the Protocol in one ruling. The victim's testimony is valued as central evidence, although proof difficulties exist. Indemnities are considered insufficient compared to the damages suffered, with a lack of preventive policies. Conclusion: the Protocol guides fairer and more gender-sensitive

decisions by valuing evidence and minimizing revictimization. However, challenges remain in enforcing indemnities and preventing harassment, requiring enhanced judicial training and institutional policies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Harassment, Sexual harassment, Gender perspective, Labor justice, Cnj protocol

1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho configura um tema de grande relevância social e jurídica, afetando de maneira direta a dignidade, a saúde e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, que merece atenção pela gravidade de seus impactos, devendo, agora, ser considerado uma violação de direitos fundamentais, por configurar uma violência no ambiente de trabalho (Gomes, Sousa e Neto, 2025, p. 22621).

Trata-se de uma violação direta à dignidade das trabalhadoras, marcada por condutas sexuais indesejadas e repetitivas, que se expressam por palavras, gestos, insinuações ou contatos forçados (Tristão; Almeida, 2021, p. 66).

Lima (2011, p. 2-3) destaca que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e de qualidade, livre de ameaças e deteriorações, sendo o assédio sexual uma das maiores causas da degradação desse ambiente. Ele define o assédio sexual como a prática de incomodar alguém com propósitos sexuais, buscando obter um relacionamento sexual, ou ainda, como a obtenção desse resultado por meio de ameaça ou favorecimento, exigindo a relação sexual para evitar prejuízos ou obter vantagens.

A literatura jurídica classifica o assédio em duas modalidades: *quid pro quo*, em que favores sexuais são exigidos como condição de manutenção ou progressão no trabalho, e o assédio ambiental, caracterizado por um ambiente hostil, permeado por gestos, palavras e condutas sexuais que afetam a dignidade da vítima (Tristão; Almeida, 2021, p. 70; Leiria, 2019, p. 69-71).

Segundo Lima (2011, p. 10), não é necessário que haja prejuízo direto à vítima para a caracterização do assédio sexual, bastando a ameaça ou mesmo a criação de um ambiente hostil. Nessas situações, ainda que não exista dano concreto ao trabalho, o espaço laboral torna-se degradante, intimidativo e ofensivo, motivo pelo qual tais condutas precisam ser coibidas em proteção ao trabalhador.

No campo internacional, o reconhecimento do assédio sexual como questão jurídica relevante foi impulsionado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 111 (OIT, 1958), aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.1964, ratificada em 26.11.1965, estando vigente em nosso país desde 26.11.1966, estabeleceu a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego, e a Convenção nº 190 (OIT, 2019) passou a tratar explicitamente da violência e do assédio no mundo do trabalho, reconhecendo-os como formas

de violência de gênero capazes de gerar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos às vítimas.

Na esfera interamericana, a Convenção de Belém do Pará (OEA, 1994) definiu violência contra a mulher como qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause morte, sofrimento ou dano físico, sexual ou psicológico, em espaços públicos ou privados. Ainda que não mencione de forma expressa o assédio sexual, constitui marco normativo essencial para a responsabilização estatal e institucional.

Em nossa Carta Política um dos objetivos do Estado brasileiro é o combate a discriminação (art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988), sendo, portanto, nas palavras de (Lima, 2011, p. 4) um importante mecanismo para a defesa da dignidade humana. Logo, aplicado diretamente ao combate de assédio sexual, que inevitavelmente constitui uma prática que pretende aniquilar a dignidade do ser humano, violando direitos fundamentais, como por exemplo a liberdade sexual, o direito à intimidade e à vida privada. (Lima, 2011, p. 5)

Apesar do Brasil reconhecer o assédio desde 1966, como dito acima, a criminalização do assédio no Brasil ocorreu apenas em 2001, com a inclusão do artigo 216-A no Código Penal pela Lei nº 10.224. O tipo penal prevê como crime "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função" (Brasil, 1940). Apesar do avanço, a redação legal restringe a responsabilização aos casos de subordinação hierárquica, dificultando a punição em situações envolvendo colegas de mesmo nível ou relações sem vínculo empregatício direto.

Mais do que episódios isolados, o assédio funciona como instrumento de dominação, reforçando desigualdades e limitando a atuação equitativa das vítimas no espaço laboral (Tristão; Almeida, 2021, p. 69). E, quando direcionada às mulheres, a violência sexual no trabalho não deve ser compreendida como evento isolado, mas como reflexo de uma estrutura patriarcal que historicamente objetifica e controla o corpo feminino (Lopes; Araújo, 2020, p. 169).

A inserção feminina no mercado de trabalho, desde o século XVIII, foi marcada por salários inferiores, jornadas exaustivas e exclusão das decisões sociais, sendo que o capitalismo industrial acentuou a marginalização das mulheres ao associar o sexo feminino à inferiorização social. A desigualdade de gênero, portanto, é estrutural e se reflete até hoje no mercado de trabalho, afetando salários, acesso a cargos e condições laborais, sendo justificada

historicamente pelo discurso dos vencedores da história e pela divisão sexual do trabalho (Martins, 2023, p. 18-19).

Como observa Segato (2018, p. 22), "a violência contra as mulheres não é um fenômeno marginal, mas um elemento central na manutenção das hierarquias de gênero". Assim, o assédio sexual ultrapassa a esfera individual e se insere em um contexto mais amplo de perpetuação de desigualdades.

Barros (1995, p. 188) compara o assédio sexual ao conceito medieval do *jus primae noctis*, pelo qual senhores feudais tinham o direito de passar a noite de núpcias com as esposas dos servos, prática abusiva que foi declarada ilegal na França em 1409, revelando uma histórica luta contra abusos fundamentados no poder e na desigualdade de gênero.

De acordo com (Lima et al., 2025, p. 8), as violências no ambiente de trabalho resultam das relações de poder existentes, mas também estão associadas às desigualdades de gênero, que colocam as mulheres em posição social inferior e mais vulnerável, legitimando, culturalmente, que homens ultrapassem os limites do contato profissional.

A permanência dessa prática é sustentada pela cultura patriarcal, que normaliza a violência de gênero e dificulta a responsabilização. Ramos, Alves e Delduque (2022, p. 560) ressaltam que essa naturalização causa danos psicológicos e físicos profundos, enquanto Diniz (2017, p. 199) afirma que o assédio sexual é expressão direta da estrutura patriarcal de poder. Autores como Heloani e Barreto (2018, p. 159) relacionam o fenômeno à assimetria hierárquica no trabalho, e Hirigoyen (2015, s/p) o descreve como uma forma agravada de assédio moral, que transforma a vítima em objeto sem autonomia para resistir.

O enraizamento do machismo nas organizações favorece a continuidade do problema. Lopes e Araújo (2020, p. 158) afirmam que visões sexistas sobre o papel feminino dificultam as denúncias e a responsabilização de agressores. Nessa linha, McEwen, Pullen e Rhodes (2021, p. 2) conceituam o assédio sexual como qualquer conduta indesejada de caráter sexual, presencial ou virtual, que humilhe, intimide ou ofenda a vítima, estando diretamente vinculado ao abuso de poder.

Para além dos danos psicológicos, o assédio compromete a qualidade do ambiente de trabalho e a saúde coletiva. Heloani e Barreto (2018, p. 154) destacam a degradação das condições laborais, enquanto De Beauvoir (2014, p. 14) associa a prática à construção histórica da inferioridade feminina, que reduz a autonomia e fragiliza os mecanismos de proteção das

vítimas. Freitas e Boynard (2024, p. 212) ainda acrescentam que situações de assédio, moral ou sexual, podem desencadear sérios problemas de saúde mental, como burnout.

As dificuldades acima relatadas são confirmadas por Martins (2023, p. 31) ao afirmar que a comprovação judicial dos atos é complexa e frequentemente recai sobre a empregada vítima (reclamante), que sofre constrangimentos adicionais ao reviver os fatos durante a fase de instrução processual. Essa complexidade probatória se deve, em grande parte, ao fato de que a violência e o assédio geralmente ocorrem de forma clandestina. Por essa razão, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero recomenda uma readequação na distribuição do ônus da prova, valorizando o depoimento da vítima e a relevância de evidências indiciárias e indiretas. Tal abordagem busca evitar a revitimização da trabalhadora e está em conformidade com o princípio da proteção processual, que reconhece a desigualdade fática entre as partes, a qual se reflete no processo judicial.

De acordo com Lima et al. (2025, p. 8), investidas como cantadas, elogios erotizados sem consentimento, toques e esbarrões frequentes configuram um ambiente constrangedor e assediado para as mulheres. No entanto, essas atitudes isoladas, apesar de causarem desconforto e desrespeito, não resultam em punições adequadas, pois não são geralmente consideradas graves pelos homens.

Nesse contexto, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) surge como ferramenta essencial para orientar a magistratura na desconstrução de estereótipos e na promoção da igualdade substantiva.

O aprimoramento do ambiente laboral e das relações de trabalho depende da incorporação de orientações éticas e do reconhecimento das violências, sendo o protocolo de gênero um instrumento fundamental para que empresas e instituições possam efetivamente coibir práticas discriminatórias e violadoras de direitos (Freitas, 2003, p. 2-4).

O documento orienta magistrados a considerar as desigualdades estruturais que afetam as mulheres no ambiente de trabalho, principalmente em casos de assédio moral, sexual, violência de gênero e discriminação. No âmbito da Justiça do Trabalho, o protocolo destaca a necessidade de reconhecer as relações desiguais de poder presentes nas dinâmicas laborais, adotando medidas que evitem a revitimização da vítima, e valorizem as especificidades do trabalho feminino. Também enfatiza a importância de afastar estereótipos e preconceitos inconscientes, promovendo o uso do princípio da igualdade substantiva sob uma perspectiva interseccional que considere gênero, raça e classe. (CNJ, 2021)

Além disso, o protocolo do CNJ (2021) orienta que a instrução processual e a avaliação das provas sejam conduzidas em um ambiente seguro e respeitoso para as partes, minimizando a reprodução de violências institucionais. A valoração das provas deve levar em conta as desigualdades estruturais que possam influenciar sua produção e interpretação, conferindo peso adequado ao testemunho da vítima, dada a dificuldade histórica na comprovação da violência sofrida. Posteriormente, o juiz deve identificar o marco normativo nacional e internacional aplicável, considerando jurisprudência pertinente, e interpretar as normas à luz da realidade dos grupos subordinados, evitando aplicações formais que perpetuem desigualdades. Por fim, deve-se realizar o controle de convencionalidade para assegurar que a decisão esteja alinhada aos tratados internacionais de direitos humanos e garantir proteção integral e efetiva às mulheres, integrando o compromisso constitucional e internacional na prática jurisdicional. (CNJ, 2021)

De acordo com o documento (CNJ, 2021) o passo a passo para juízes do trabalho julgarem com perspectiva de gênero, inicia-se pela aproximação inicial com o processo, que requer a identificação do contexto do conflito, considerando possíveis assimetrias de gênero sob uma perspectiva interseccional, e a verificação da presença de temas relacionados à desigualdade de gênero, como assédio sexual e licença-maternidade. Em seguida, procede-se à identificação das partes envolvidas e à avaliação da necessidade de medidas protetivas urgentes para garantir a segurança da vítima, como afastamento do agressor e restrições judiciais. O objetivo é garantir decisões judiciais justas, que superem a aplicação formalista do direito e promovam a efetiva concretização dos direitos humanos e da igualdade de gênero no mundo laboral.

O protocolo de gênero orienta a atuação institucional para o desenvolvimento de políticas preventivas e procedimentais que promovam o respeito à diversidade e à dignidade, fortalecendo a responsabilidade organizacional perante os casos de assédio moral e sexual e consolidando a justiça social no trabalho (Freitas, 2003, p. 10-12)

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16), que abrange todo o território maranhense, julga em segunda instância as decisões das varas do estado. Este artigo, portanto, dedica-se a analisar a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ nas decisões do TRT-16 sobre assédio sexual, verificando seus reflexos na proteção da dignidade e saúde das trabalhadoras.

2. METODOLOGIA

Este estudo foi realizado por meio de uma abordagem qualitativa, fundamentada em um levantamento bibliográfico e documental, tendo como foco de análise as decisões judiciais proferidas em Recursos Ordinários no âmbito trabalhista, disponíveis na seção de jurisprudência do Tribunal. Segundo Sousa, Oliveira e Alves (2021, p. 2), a pesquisa bibliográfica é amplamente empregada no meio acadêmico para o aprimoramento e atualização do conhecimento por meio do exame de obras previamente publicadas. Já a pesquisa documental utiliza fontes diversas e dispersas que não passaram por tratamento analítico anterior, como estatísticas, relatórios, jornais, revistas, documentos oficiais, correspondências e registros audiovisuais (Fonseca, 2002, p. 32), incluindo também sentenças, acórdãos e demais atos judiciais.

A análise das decisões foi conduzida segundo a metodologia de Análise de Conteúdo de Bardin (2016), possibilitando a identificação de fundamentos jurídicos utilizados pelos julgadores; formas de valoração da prova e do depoimento da vítima; critérios empregados na fixação de indenizações; referências explícitas ou implícitas ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

O conjunto de dados desta pesquisa foi constituído por decisões disponíveis no repositório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16), acessível em <https://pje.trt16.jus.br/jurisprudencia/>.

A busca pelos acórdãos foi realizada utilizando palavras-chave combinadas por conectores booleanos: “assédio sexual” E “mulher”. Foram incluídos nos critérios processos protocolados entre janeiro de 2023 e dezembro de 2024, contemplando ao menos um dos termos pesquisados e correspondendo exclusivamente a recursos ordinários trabalhistas, excluindo-se outras peças processuais. O recorte temporal selecionado justifica-se por buscar refletir o panorama mais atual possível da jurisprudência sobre o tema, permitindo captar mudanças recentes e tendências atuais nas decisões judiciais.

Foram encontrados inicialmente nove julgados. Descartaram-se os que abordaram exclusivamente questões processuais, sem análise do mérito, ou que trataram de matérias alheias ao foco da pesquisa. Dessa forma, cinco decisões foram excluídas por não atenderem aos critérios estipulados, restando quatro acórdãos que efetivamente examinaram o mérito da questão.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Das decisões analisadas, três foram relatadas por juízas e uma por juiz. Quanto à origem, duas ações tiveram início em São Luís, capital do Maranhão; uma em Imperatriz, segunda maior cidade do estado; e outra em Açailândia. E, os setores relacionados a esses processos foram vigilância, comércio, serviços e alimentação.

Entre os quatro casos julgados, dois configuraram assédio sexual *quid pro quo*, caracterizado pela exigência de favores sexuais em troca de benefícios ou mediante ameaça. Nos demais, constatou-se assédio sexual ambiental, que consiste na repetição de atitudes sexuais que tornam o ambiente de trabalho hostil para a vítima.

Em dois casos, o agressor ocupava cargo hierárquico superior, permitindo responsabilização penal conforme o artigo 216-A do Código Penal (Brasil, 1940). Nos outros, a penalização restringiu-se à indenização por danos morais na esfera trabalhista.

Na fundamentação das decisões analisadas foram brevemente abordadas as diferenças entre assédio e sedução, prevalecendo o entendimento de que se configura o assédio a partir da negativa da vítima ou do caráter ofensivo das investidas. O galanteio ou sedução, quando aceito e sem reflexo negativo sobre a dignidade ou atividade laboral, não caracteriza assédio (Leiria, 2019, p. 74-75), ao passo que a manifestação não consentida pode incluir abordagens grosseiras, cantadas ofensivas, intimidação da vítima, não sendo efetivamente necessário o contato físico indesejado (Martins, 2023, p. 22)

Embora a literatura aponte a superioridade hierárquica como predominante nos casos de assédio (Conselho Nacional de Justiça, 2021), neste estudo metade das ocorrências envolveu agressores e vítimas em patamar equivalente de hierarquia, característica do assédio sexual horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico), sendo um deles empregado terceirizado, sendo menos comum, conforme Gomes, Sousa e Neto (2025, p. 22629).

Referido achado corrobora os ensinamentos de Lima (2011, p. 165-166) que afirma que o conceito de assédio sexual no ambiente laboral não se limita a atos cometidos por superiores ou colegas da mesma empresa, podendo ser praticado por indivíduos externos à relação de emprego direta. A análise jurídica pode ser ampliada para incluir fenômenos empresariais como a terceirização, o que significa que um trabalhador terceirizado ou mesmo um cliente podem ser os agentes do assédio. Nesses casos, a responsabilidade do empregador reside em sua obrigação de proteger seus empregados e garantir um meio ambiente de trabalho seguro, devendo tomar as medidas cabíveis para evitar tais práticas, mesmo que executadas por terceiros.

Madruga e Duarte (2020, p. 112-113) também confirmaram em seus achados que os agressores podem variar entre: (1) donos das empresas, (2) superiores hierárquicos, (3) colegas de trabalho e (4) clientes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 16^a Região instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, formalizada pela Portaria GP nº 136, de 2025. Tal política tem como objetivo principal assegurar um ambiente laboral digno, livre de práticas abusivas que violem a integridade física e psíquica dos trabalhadores e trabalhadoras (TRT-16, Portaria GP nº 136/2025). Essa política orienta ações preventivas, mecanismos eficazes de acolhimento e proteção, e a promoção contínua de uma cultura organizacional pautada no respeito à dignidade humana, alinhada às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero incentiva a utilização de um arcabouço normativo mais amplo, com especial destaque para a Convenção 190 da OIT, que, embora pendente de ratificação pelo Brasil, reconhece que a violência e o assédio de gênero no trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, exigindo uma abordagem que enfrente suas causas subjacentes, como os estereótipos e as relações desiguais de poder. Adicionalmente, o documento esclarece que a noção de assédio sexual na seara trabalhista é mais ampla que a do tipo penal, não se restringindo à existência de hierarquia e abrangendo o assédio por intimidação ou ambiental. O Protocolo também orienta a atuação judicial em aspectos probatórios, recomendando a readequação do ônus da prova e a devida valoração do depoimento da vítima, uma vez que a violência ou o assédio normalmente ocorrem de forma clandestina.

No entanto, os julgadores contemplaram em sua fundamentação: (i) a Constituição Federal, com destaque para a dignidade da pessoa humana, a proteção ao trabalho e ao meio ambiente laboral seguro; (ii) o Código Penal, nos casos em que o assédio foi tipificado como crime (art. 216-A); (iii) a Convenção de Belém do Pará, que trata da prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher; (iv) o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero; e (v) o Código Civil, no tocante à responsabilidade civil do empregador e ao dano moral.

Das quatro decisões anexadas, somente uma utilizou expressamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em sua fundamentação. Nesse julgamento, o relator faz

referência direta ao Protocolo do Conselho Nacional de Justiça para justificar a importância do depoimento da vítima e a abordagem adequada diante das dificuldades de prova nos casos de assédio sexual, conforme previsto no protocolo.

Embora exista uma vasta legislação que abranja o tema, as decisões se fundamentaram majoritariamente em princípios constitucionais, na Convenção de Belém do Pará e no ordenamento jurídico nacional. Entretanto, destaca-se que os tribunais possuem acesso a um amplo conjunto normativo, incluindo normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que poderiam ser utilizados para fortalecer e enriquecer as razões de decidir.

Na metade dos processos, a comprovação da ocorrência do assédio se deu principalmente pelo depoimento da vítima, que foi corroborado por testemunhas e documentos; já no restante, a prova testemunhal sozinha foi fundamental para a validação dos relatos. Essa divergência ressalta as dificuldades jurídicas existentes em situações carentes de provas documentais, ressaltando a importância de mecanismos eficazes de denúncia e da criação de ambientes organizacionais que estimulem a comunicação de comportamentos abusivos sem medo de retaliação.

Neste ponto, duas das decisões analisadas estão em consonância com o Protocolo do CNJ, ao adotar uma valoração probatória que reconhece as implicações das desigualdades estruturais de gênero em casos de assédio sexual. Dessa forma, o depoimento da vítima recebe atenção especial, com critérios que evitam a revitimização advinda da repetição exaustiva do relato ou da aplicação de estereótipos (CNJ, 2021).

As dificuldade acima relatadas são confirmadas por Martins (2023, p. 31) ao afirmar que a comprovação judicial dos atos é complexa e frequentemente recai sobre a empregada vítima (reclamante), que sofre constrangimentos adicionais ao reviver os fatos durante a fase de instrução processual.

Acrescenta-se que a desigualdade econômica entre a empregada e o empregador também se manifesta no procedimento trabalhista, que deve seguir os princípios da proteção processual, da finalidade social e da efetividade social, garantindo assim que a verdade real seja revelada nos casos de assédio e proporcionando maior eficácia na reparação dos danos sofridos, sejam eles extrapatrimoniais, materiais ou existenciais, razão pelas quais as lides envolvendo práticas de assédio devem ser orientadas pelo Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero. (Martins, 2023, p. 31)

Embora todas as decisões tenham reconhecido a ocorrência do assédio, os valores indenizatórios fixados mostraram-se desproporcionais à gravidade do dano. A literatura aponta que o assédio sexual deixa marcas não apenas físicas, mas principalmente psicológicas, impactando também o ambiente de trabalho. Para Heloani e Barreto (2018, p. 154), além da saúde mental das vítimas, toda a coletividade laboral sofre com a deterioração da qualidade e da segurança no ambiente. Nesse sentido, condenações mais expressivas poderiam exercer papel inibitório, mas observa-se que a jurisprudência ainda resiste a reconhecer plenamente a extensão desses danos para justificar indenizações elevadas.

Outro ponto identificado é a ausência de imposições aos empregadores quanto à adoção de políticas preventivas ou ao fortalecimento dos canais de denúncia e apuração.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero reconhece a importância de cuidar da saúde da vítima, considerando os efeitos psicológicos e físicos decorrentes do assédio no ambiente de trabalho. Ele prevê que situações graves de violência laboral, como o assédio, podem configurar acidente de trabalho, sendo essencial o acolhimento qualificado das vítimas, com apoio psicossocial e encaminhamentos adequados para garantir sua integridade física e mental (Conselho Nacional de Justiça, 2021), entretanto somente um dos acórdãos, destacou a preocupação com a saúde da vítima, reconhecendo-se acidente de trabalho típico que ocasionou sérias repercussões físicas e psicológicas, comprometendo sua capacidade laborativa.

Nas outras três decisões, a questão da saúde das vítimas foi tratada de maneira superficial, com menção apenas a sintomas como insônia, ansiedade e depressão, considerados meramente como aspectos acessórios do dano moral. Contudo, faltou uma análise mais detalhada dos efeitos psicológicos decorrentes, bem como a consideração de medidas estruturais para prevenção e cuidados adequados.

No que concerne ao impacto profissional, verificou-se que as trabalhadoras precisaram se afastar do trabalho para tratamento de saúde, sendo que em dois casos ocorreram demissões após os episódios de assédio. Isso indica que a compensação financeira sozinha não é suficiente para restaurar a saúde mental ou assegurar a estabilidade no emprego das vítimas. Comumente, a principal medida solicitada na Justiça do Trabalho nesses casos é a indenização por danos morais, cuja aplicabilidade não é questionada, mas que revela-se insuficiente para resolver situações de assédio sexual frequente. Embora atraia valores monetários para a parte autora, a reparação limita-se apenas àquela que ingressa com a reclamação, com os valores fixados de maneira subjetiva e imprevisível. Cumpre lembrar, contudo, que também cabe a reparação por

danos materiais, especialmente quando houver comprovação da necessidade de tratamento psicológico ou de outra natureza vinculada à prática do assédio, conforme dispõe o artigo 186 do Código Civil (Lima, 2011, p. 15).

4. CONCLUSÃO

As decisões judiciais analisadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16^a Região (TRT-16) revelam um corpo jurídico pautado em fundamentos sólidos para o enfrentamento do assédio sexual no trabalho, destacando a aplicação de princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho em ambiente seguro e livre de discriminação e violência. Os julgadores também fundamentam as decisões no Código Penal (artigo 216-A), que tipifica o assédio sexual como crime em situações de subordinação hierárquica, na Convenção de Belém do Pará, instrumento internacional que combate a violência contra a mulher, e no Código Civil, para a responsabilização civil por danos morais e materiais. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, embora presente de forma explícita em apenas um dos acórdãos analisados, influencia a interpretação e valoração das provas, evidenciando uma evolução no olhar judicial sobre os casos, com reconhecida sensibilidade para as dificuldades históricas de comprovação do assédio, valorização do depoimento da vítima e ambiente de instrução processual que minimiza a revitimização.

Quanto às formas de valoração da prova, destaca-se a predominância do depoimento da vítima como elemento central para a comprovação do assédio sexual, apoiado por provas testemunhais e documentais quando disponíveis. Essa valorização é alinhada ao Protocolo do CNJ, que orienta especialmente a consideração das desigualdades estruturais e a vulnerabilidade das vítimas no processo probatório. No entanto, a ausência de provas materiais dificulta a instrução e muitas vezes recai sobre a vítima a incômoda tarefa de repetir o sofrimento diante do Judiciário, situação que o protocolo busca mitigar orientando condutas judiciais mais empáticas e justas.

Em relação aos critérios para fixação das indenizações, constatou-se uma inadequação frequente dos valores aplicados em relação à gravidade dos danos sofridos, que vão além do mero abalo moral, incluindo repercussões psicológicas severas e impacto na saúde e estabilidade profissional da vítima. A jurisprudência ainda resiste em reconhecer plenamente esses impactos para justificar indenizações mais expressivas e em impor aos empregadores políticas preventivas e canais de denúncia eficazes. Apenas um acórdão destacou a

caracterização do assédio como acidente de trabalho, reconhecendo consequências físicas e psicológicas graves para a vítima, alinhando-se às recomendações do protocolo que defende acolhimento e proteção integral às vítimas.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ aparece como instrumento fundamental para a desconstrução de preconceitos e estereótipos nos julgamentos, orientando a magistratura a construir decisões pautadas na igualdade substantiva e na proteção efetiva dos direitos das mulheres, integrando normas nacionais e internacionais de direitos humanos. A sua incorporação plena ao direito do trabalho ainda é um desafio, mas sua aplicação crescente sinaliza avanços importantes no combate institucional e judicial ao assédio sexual, a partir de um enfoque que reconhece as desigualdades de gênero e a importância da proteção da dignidade e da saúde das trabalhadoras.

São reconhecidos desafios persistentes na implementação plena do protocolo e das políticas institucionais, incluindo a resistência cultural, a dificuldade de denúncia e a insuficiência das compensações indenizatórias. A superação desses obstáculos depende da manutenção do investimento em capacitações, ampliação dos mecanismos de denúncia e acolhimento, e fortalecimento contínuo das ações preventivas, em consonância com as recomendações do CNJ (CNJ, 2021, p. 90-93).

Assim, reforça-se a necessidade de ampliar a formação da magistratura e servidores no protocolo, a adoção contínua de medidas que criem ambientes processuais acolhedores e o fortalecimento da responsabilização jurídica combinada com políticas preventivas nas organizações, para efetivar a garantia dos direitos fundamentais e a erradicação do assédio sexual no trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Processo nº 0017686-82.2023.5.16.0016**. Relator: Jose Evandro de Sousa. Julgado em 29 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Processo nº 0016018-22.2022.5.16.0013**. Relator: Solange Cristina Passos de Castro. Julgado em 04 abr 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Processo nº 0016887-22.2021.5.16.0012**. Relator: Solange Cristina Passos de Castro. Julgado em 25 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Processo nº 0016645-90.2021.5.16.0003**. Relator: Solange Cristina Passos de Castro. Julgado em 19 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, p. 23941, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 4 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), 2021. Disponível em: [arquivo PDF]. Acesso em: 25 set. 2025.

DE BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Nova Fronteira, 2014. Disponível em: <https://joaocamillopenna.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/beauvoir-o-segundo-sexo-volume-11.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2025.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como outras**: O assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France, 1949 – **Abuso de fraqueza e outras manipulações** [recurso eletrônico]; tradução Clóvis Marques. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. Mimeo

FREITAS, Maria Ester de. Assédio sexual: um estudo sobre o silêncio da imposição erótica nas relações de trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 1, p. 10-19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jan. 2025.

FREITAS, Cláudio; BOYNARD, Carolina. A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 235, p. 207-227, mai./jun. 2024.

GOMES, Luis Fernando Lima; SOUSA, Gabriel Rodrigo de; NETO, Fábio Rosa. Assédio sexual no trabalho: perda da dignidade do assediado e suas consequências. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 5, p. 22620-22637, 2025.

HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: gestão por humilhação – Curitiba: Juruá, 2018. 200 p.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual Laboral, agente causador de doenças no trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Roberta de; CALDAS, Fabiana B.; FERREIRA, Breno de O.; GOMES-SOUZA, Ronaldo. Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 41, e41504, 2025.

LIMA, Firmino Alves. Assédio sexual e o meio ambiente do trabalho. **Revista da Associação**

dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região – Amatra XV, n. 4, p. 154-172, mar. 2011.

LOPES, Lisandra Cristina. ARAÚJO, Geórgia Oliveira. Assédio Sexual no Trabalho: Uma Perspectiva de Gênero. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 151-182, jan./jun. 2020.

MADRUGA, Marina Nogueira. DUARTE, Flávia Giribone Acosta. Violência contra a mulher trabalhadora: um estudo sobre o assédio sexual no setor comercial de Pelotas/RS. **Revista Relicario**. Uberlândia, v. 7 n. 14, jul./dez. 2020.

MARTINS, Juliane Caravieri. Assédios moral e sexual de mulheres trabalhadoras e o papel vanguardista da Justiça do Trabalho no julgamento com perspectiva de gênero. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, v. 20, n. 66, p. 17-35, 2023.

MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. Sexual harassment at work: A leadership problem. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 1-7, mar./abr. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020210207>. Acesso em 02 mar. 2025.

MONITOR DO TRABALHO DECENTE. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjNIYThkZjctODNIOC00YTUyLWI2YTUtNGU1MjU4NTlhYjhmlwidCI6ImNjZDk5MTdILWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjeyZGNIZjZhYiJ9>. Acesso em 29 abr. 2025.

PROFESSORA, A CITAÇÃO PRECISA CORRIGIDA PARA FICAR DE ACORDO COM A ABNT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 12 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 12 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará**. Belém do Pará, 9 jun. 1994. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/tratados/a-61.html>. Acesso em: 12 abr. 2025.

RAMOS, Edith Maria Barbosa. ALVES, Sandra Mara Campos. DELDUQUE, Maria Célia. Consequências De Ser Mulher No Ambiente Laboral: Um Estudo De Caso. **Revista Jurídica** vol. 05, nº. 72, Curitiba, 2022. pp. 548 - 581.

SEGATO, Rita. **Contra-pedagogías de la残酷**. – la ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros: 2018.

SOUZA, Angélica Silva de. OLIVEIRA, Guilherme Saramago de. ALVES, Laís Hilário. A Pesquisa Bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.64-83.

2021. Disponível em:
<https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/download/2336/1441>.
Acesso em: 22 abr. 2025.

TRISTÃO, Ana Clara. ALMEIDA, Victor Hugo de. Assédio Sexual Contra As Mulheres Nas Relações De Trabalho: um panorama da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Revista da Faculdade Mineira de Direito** | V.24 N.47. Mai 2021. p. 63-82

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO (TRT-16). Portaria GP nº 136, de 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO (TRT-16). Campanhas institucionais e relatórios internos, 2025.