

Data de aprovação: 10/12/2024.

A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO ASSOCIADO AO ASSÉDIO SEXUAL: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Maria Cecília Campos Câmara¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente artigo científico tem como principal objetivo analisar o instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho associado ao assédio sexual. A partir desse tema, serão analisadas as jurisprudências deste tema e o comportamento dos tribunais sobre essa temática tão importante. Vale salientar que antes de adentrar a este recorte é necessário entender sobre a entrada da mulher no trabalho, a divisão sexual do trabalho, a discriminação de gênero e por fim a falta grave cometida pelo empregador, neste estudo o foco é o assédio sexual. Para a realização desse artigo foi utilizado a metodologia explicativa, uma vez que busca explicar acerca do direito de autotutela do empregado. Após estudo acerca dos direitos dos empregados que sofrem com a falta grave do empregador, observou-se que o comportamento dos tribunais, que após conhecimento e comprovação da justa causa realizada pelo superior hierárquico, é condenar a parte reclamada em indenizações de danos morais e reconhecer o direito a rescisão indireta do contrato de trabalho, visto que é função do empregador zelar por um ambiente de trabalho saudável.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Rescisão Indireta, Assédio Sexual, Jurisprudência, Trabalho da Mulher.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNIRN.
ceciliacamposcamara@gmail.com

² Professor Orientador Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNIRN. marcelomauricio@unirn.edu.br

INDIRECT TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT ASSOCIATED SEXUAL HARASSMENT: A JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

ABSTRACT

The main objective of this scientific article is to analyze the institute of indirect termination of the employment contract associated with sexual harassment. From this topic, the jurisprudence on this topic and the behavior of the courts on this very important issue will be proven. It is worth noting that before entering this section it is necessary to understand women's entry into work, the sexual division of labor, gender discrimination and, finally, the serious misconduct committed by employers, in this study the focus in sexual harassment. To carry out this article, the explanatory methodology was used, since it seeks to explain the employee's right to self-protection. After studying the rights of employees who suffer from the serious misconduct of the employer, it was observed that the behavior of the courts, which after knowledge and proof of just cause carried out by the hierarchical superior, is to condemn the defendant to compensation for moral damages and recognize the right to indirect termination of the employment contract, since it is the employer's role to ensure a healthy work environment.

Keywords: labor law, indirect termination, sexual harassment, jurisprudence, women's work.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico visa desenvolver um estudo acerca do instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho que consta seu dispositivo legal no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Essa forma de rescisão contratual trabalhista ocorre devido a uma decisão e iniciativa do empregado em realizar o término do contrato de trabalho por culpa do empregador.

Essa decisão se dá pelo fato do empregado estar sofrendo alguma falta grave, que faça desempenhar funções legais incompatíveis com a continuação do serviço, ou que desrespeite sua honra e boa fama, fazendo então o mesmo não querer continuar mais exercendo atividades laborativas em certos locais.

Assim, será foco de estudo essa motivação do empregado, que vem a partir das faltas graves cometidas pelo empregador em relação ao empregado, acrescido ainda o aprofundamento na perspectiva acerca do assédio sexual como motivação para a realização da rescisão contratual indireta.

Cabe analisar, que o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma questão crítica que afeta milhões de trabalhadores, especialmente as mulheres, salientando que o assédio é um crime presente no Código Penal e que está muito presente no país. Além das relações contratuais e trabalhistas, o assédio está presente na sociedade em todos os âmbitos da vida das pessoas, especialmente das mulheres. Sendo esse ato ilícito, uma crise no sistema de proteção à sociedade.

O objetivo se centra em analisar o comportamento dos tribunais brasileiros, acerca da justa causa do empregador associada a rescisão indireta do contrato de trabalho. Para isso, foram utilizadas jurisprudências dos Tribunais Regionais das diversas regiões do país e do Tribunal Superior do Trabalho. Com essas jurisprudências, é possível notar o equilíbrio entre os entendimentos e sanções estabelecidas nos juízos, perante as ações trabalhistas ajuizadas.

O método utilizado na confecção do presente artigo consiste em uma pesquisa de natureza explicativa e dogmática, tendo o trabalho se utilizado de doutrina especializada, precedentes em tribunais trabalhistas regionais e superiores, além de análise de processos judiciais em trâmite na Justiça Trabalhista.

Portanto, o respectivo estudo científico objetiva, mediante análise teórica e prática, busca explicitar casos em que o assédio sexual foi motivo de rescisão indireta do contrato de trabalho e como foi o comportamento e a eficácia dos tribunais, somando-se a isso, quais foram as medidas realizadas para proteger o trabalhador e os impactos das situações vulneráveis, por eles passados.

2 O CONTRATO DE TRABALHO E AS FORMAS DE RESCISÃO CONTRATUAL

O contrato individual de trabalho é definido no art. 442 da Consolidação de Leis Trabalhistas³ como “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk, 2008, p. 10, “contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários

³ Art. 442, CLT. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

empregados, mediante certa remuneração em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob a direção de um empregador”.

Sabe-se que o contrato de trabalho é um negócio jurídico que é regulado pelo Direito do Trabalho e que esse negócio jurídico estabelece as normas e obrigações que deverão ser respeitadas pelos empregadores e pelos empregados.

Ademais, temos como características do contrato de trabalho a onerosidade, a bilateralidade contratual, a continuidade, além de ser personalíssimo, ou seja, apenas o trabalhador pode cumprir com a sua função, não podendo passar para um terceiro, para mais, existe uma subordinação jurídica, uma vez que o empregador é hipossuficiente em relação ao empregado, estando em uma posição hierarquicamente superior.

As modalidades de contrato de trabalho dependem do pacto laboral existente entre o empregador e seus empregados. O contrato pode ser caracterizado de diversas formas, podendo ser tácito ou expresso, por tempo indeterminado ou determinado, intermitente, individual ou coletivo.

O contrato trabalhista pode ser encerrado por inúmeros motivos e para encerrar essa relação de trabalho, existem três formas, que são: as normais, anormais e as rescisões contratuais.

A finalização do contrato considerada normal ocorre quando o contrato chega ao seu final natural, devido a conclusão do prazo ou término de algo específico que o trabalhador foi contratado. Vejamos, o sentido de término de contrato de trabalho segundo Maurício Delgado (2019):

O chamado modo normal de extinção do contrato trabalhista configurar-se-ia pela execução plena do pacto contratual, através do alcance do seu termo final. Seria tida como normal essa modalidade de extinção - à luz do critério civilista importado - porque ele denotaria o esgotamento pleno dos efeitos contratuais, cessando a vigência do pacto empregatício essencialmente porque todos os seus efeitos preestabelecidos já teriam sido cumpridos. É o que se passaria com a extinção dos contratos a prazo em seu termo final prefixado.

Entretanto, o término de contrato anormal acontece quando o contrato de trabalho é interrompido antes da previsão existente, sem justa causa ou rescisão

indireta. Nesse caso, o término do contrato é interrompido por algum fator que leva ao fim do contrato antes do tempo previsto e efeito pretendido.

Além desses meios de término do contrato do trabalho, existe um terceiro meio de término, a rescisão contratual. A rescisão do contrato de trabalho ocorre quando há existência de motivação para o término ou mesmo culpabilidade. O contrato termina pois alguma parte teve vontade, ou até mesmo deu causa via inexecução do contrato ou falta grave. Existem algumas categorias de formas de rescisão contratual, sendo as principais a rescisão indireta, que iremos aprofundar mais adiante, o pedido de demissão, a demissão sem justo motivo e a demissão por justa causa. Os efeitos causados pelo rompimento do contrato de trabalho depende de cada caso e de como ocorreu essa rescisão.

A modalidade de pedido demissão é realizada quando o empregado por vontade própria manifesta o desejo de se desligar da empresa em que presta seus serviços. Diferentemente do que ocorre na demissão sem justo motivo, no pedido de demissão, o trabalhador perde seu direito à diversas verbas rescisórias. Ao pedir demissão, o empregado receberá apenas o 13º salário proporcional e as férias acrescidas de 1/3. Ademais, o empregado tem a responsabilidade de realizar o aviso prévio de 30 dias ao empregador, caso não realize, é permitido ao empregador descontar o salário que corresponde ao período faltante, bem como dispõe o art. 487 da CLT⁴.

Já a demissão sem justo motivo, ocorre em decorrência de atos lícitos das partes, esse tipo de demissão pertence à categoria de extinção de contrato de trabalho, na qual, o empregador demite o empregado sem a existência de uma causa específica, mas dentro das motivações exigidas pela legislação trabalhista, como: situações financeiras ou razões técnicas. Por não ter um motivo específico, nem justa causa, o empregado demitido nessa categoria tem todos os direitos garantidos por lei, art. 477, CLT⁵, tais quais as verbas rescisórias (aviso prévio, 13º

⁴ Art. 487, CLT. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

⁵ Art. 477, CLT. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

salário integral e proporcional, férias, liberação do FGTS, multa rescisória de 40%) e seguro desemprego, disposto no artigo 7º Constituição Federal⁶.

Para finalizar as categorias de extinção de contrato antes de entrar na rescisão indireta, foco da pesquisa, temos a demissão por justa causa, esse tipo de demissão é ocasionada por uma falta grave cometida pelo empregado, ele é disposto no artigo 482 da CLT⁷, em rol taxativo. Por ser cometida uma falta grave por parte do trabalhador, ele perde o direito da maioria das indenizações rescisórias já mencionadas nos outros tipos de demissão, restando o direito apenas ao saldo salário até o dia trabalhado, férias se estiverem vencidas e salários atrasados, se houver.

3 A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Dentre as modalidades de extinção de contrato do trabalho a rescisão indireta é uma modalidade de autotutela do direito do empregado em se afastar do emprego devido a uma falta grave cometido pelo empregador. O artigo 483 da Consolidação de Leis Trabalhistas⁸ contém todas as hipóteses que ensejam a justa causa do empregador, sendo, portanto, um rol taxativo, ou seja, apenas é considerado falta grave que enseja rescisão indireta aquelas contidas no artigo. Vejamos, o que discorre Sérgio Pinto Martins:

A rescisão indireta é uma modalidade de extinção do contrato de trabalho em que o empregado, ao sofrer uma falta grave por parte do empregador, pode rescindir o contrato e receber todas as verbas rescisórias como se tivesse sido dispensado sem justa causa (MARTINS, 2020, p. 45)

Para que ocorra o método de rescisão indireta é necessário cumprir três condições simultaneamente, pois caso elas não sejam cumpridas, o pedido de

⁶ Art. 7º, CF. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

⁷ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)

⁸ Art. 483, CLT. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável;d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

rescisão pode ser transformado em pedido de demissão. Os requisitos necessários para que enseje a rescisão do contrato de trabalho são: que a falta seja considerado grave, de forma que o empregado seja inviabilizado de continuar com o vínculo empregatício, que haja tipicidade da conduta faltosa, esteja dentro do rol taxativo, além da necessidade em existir o nexo causal, tendo a ação dolo ou culpa.

Além dos requisitos necessários para o pedido de rescisão indireta, deve ainda, seguir o princípio da razoabilidade, uma vez que a decisão proferida em juízo tem que ser justa e equilibrada, buscando não prejudicar de forma injusta nenhuma parte do processo. Ou seja, para que o pedido ocorra, deve haver nas ações gravidade na conduta, para que a conduta gravosa seja considerada justificativa suficiente para ensejar o direito à justa causa do empregador.

Ao pedir a rescisão do contrato de trabalho, o empregado não pode simplesmente pedir a rescisão e parar de trabalhar, para que essa modalidade ocorra, é necessário que o empregado entre com uma ação judicial na justiça do trabalho, comprovando a existência de faltas graves cometidas pelo empregador e só após proferida a sentença que o empregado terá seu contrato rescindido.

Ademais, caso o empregado não entre com a ação reclamatória, o juiz, dependendo do seu entendimento, pode subentender que houve o perdão tácito da falta cometida, visto que, o empregado nenhuma medida tomou após o cometimento do ato gravoso. Vale salientar que na sentença constará o dia de encerramento do vínculo empregatício por culpa da empresa, além do pagamento de todas as verbas rescisórias e, se for o caso, indenizações devidas ao empregado.

É importante observar, que para que ocorra a rescisão indireta é necessário que exista o cometimento de uma falta grave que comprometa a relação laboral. Ou seja, após a grave atitude do empregador, que esteja contida no artigo 483 da CLT, é direito do empregado entrar com ação reclamatória para que consiga finalizar o contrato de trabalho, sem que perca seus direitos e verbas trabalhistas.

Apesar de ser protocolada peça reclamatória para ensejar o fim do pacto laboral e o empregado achar necessário afastar-se do trabalho, cabe ao juiz conceder esse afastamento, sabendo que, a data em que se inicia o afastamento é considerada a data de encerramento do contrato de trabalho. Porém, caso a sentença da peça reclamatória seja desfavorável ao empregado, será entendido que o término do contrato foi por causa da vontade própria do empregado, prevalecendo então como um pedido de demissão.

Dessa forma, caso o empregado realize pedido de rescisão indireta na peça reclamatória e seus pedidos sejam indeferidos, não existe a possibilidade de reintegração do empregado na empresa em que exerce suas atividades laborativas e que foi parte reclamada na ação reclamatória. Existe apenas a exceção, para que o trabalhador volte ao emprego, ocorre nos casos em que empregado é proibido de ter demissão sem justa causa, na qual, acontece nos casos de estabilidade temporária.

Por fim, conclui-se que esse mecanismo garante ao empregado proteção contra atos ilícitos do seu superior hierárquico, sendo justa causa do empregador uma ferramenta de autotutela do empregado, que busca o fim do pacto laboral.

O motivo estudado no presente artigo, que enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho, se dá pela prática do assédio sexual. Essa prática é uma questão crítica que afeta principalmente as mulheres.

4 O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um ato que configura-se como crime no Brasil, tipificado no artigo 216-A do Código Penal⁹, esse ato ilícito consiste em constranger alguém com o intuito de favorecimento pessoal e este crime é praticado por um indivíduo que sabe que é superior hierarquicamente da vítima no exercício do emprego.

Esse crime de extrema importância, trata-se de uma forma de violência que se manifesta por meio de atitudes indesejadas de natureza e cunho sexual, que criam um ambiente de trabalho hostil e intimidante, comprometendo a dignidade e a integridade do trabalhador.

Pode-se falar que o ato libidinoso nos ambientes de relações trabalhistas, consiste no ato de perseguir e atormentar um trabalhador de forma implícita ou explícita. Os atos de cunho sexual, são atos repetidos, na qual, o assediante é o superior hierárquico e o assediado é o trabalhador.

Essa atitude é uma conduta não desejada, que pode ocorrer de diversas maneiras, incluindo insinuações verbais, contato físico inadequado, gerando o

⁹ Art. 216-A, CP. 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.

constrangimento do assediado, atitudes que ferem os princípios constitucionais e direitos fundamentais.

Os princípios e direitos fundamentais para pessoa humana, como o próprio nome diz, são fundamentais, ou seja, a pessoa não pode e nem deve ficar sem, eles são desrespeitados de diversas formas e uma delas é quando ocorre o assédio sexual. A partir desse ato libidinoso são feridos direitos, tais quais: o princípio da dignidade da pessoa humana, proteção do cidadão, igualdade de direitos, respeito pela integridade e liberdade da pessoa.

A existência de casos de assédio sexual no Brasil vem aumentando cada vez mais, tal cenário é muito preocupante, pois, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, o número de ações de assédio sexual mais que dobraram no ano de 2023.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, no ano de 2023, no período de janeiro a junho, o número de denúncias por assédio sexual no ambiente de trabalho foram de 831 casos, sendo as mulheres as mais afetadas e vítimas desse crime, tendo em vista que no mesmo período do ano de 2022, foram cerca de 393 denúncias.

Segundo o site oficial da Justiça do Trabalho - TST o assédio sexual no ambiente trabalhista é dividido em duas classes, sendo elas o assédio por chantagem e o assédio por intimidação. O assédio sexual por chantagem, ocorre, quando há a rejeição ou aceitação de uma investida sexual é ato decisivo para que o assediador chegue a uma decisão que favoreça ou desfavoreça uma situação de trabalho na qual se refere ao assediado.

A segunda classe do assédio no espaço de trabalho, segundo a Justiça do Trabalho, se refere ao assédio por intimidação. Nesse tipo de crime, ocorre por condutas em que o ambiente de trabalho se torna humilhante, hostil e intimidativo, gerando graves problemas de saúde. Vejamos então, o que discorre José Antonio Oliveira.

O assédio sexual, além de ser uma prática criminosa, gera consequências devastadoras para a saúde mental e emocional das vítimas, justificando plenamente a rescisão indireta do contrato de trabalho. (OLIVEIRA, 2021, p. 245)

Apesar de existir uma obrigatoriedade das empresas em ter canais de combate à prevenção ao assédio, muitos casos são passados, por causa das vítimas terem medo de retaliação ou falta de confiança nos canais de apuração. Sabemos que os trabalhadores vítimas de assédio sexual, consideram o ato de denunciar uma perda de tempo, pois sentem que seus problemas não serão resolvidos, e sentem medo de se envolver em problemas.

Por fim, conclui-se que assédio sexual no ambiente de trabalho é um dos motivos que permite ao empregador de entrar com uma ação reclamationária que pode requerer a rescisão indireta do contrato do trabalho, pois, além de ser uma falta grave, figura-se como crime no Brasil. Dessa forma, a justa causa é realizada pelo empregador, visto que a falta cometida pelo mesmo é gravíssima.

5 O ESPAÇO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Inicialmente, é importante relatar e refletir sobre o papel da mulher na sociedade e seu lugar no trabalho. Muito se sabe que na história da sociedade do século XIX, havia uma clara divisão entre as funções dos homens e das mulheres. O homem era visto como provedor e o responsável por fornecer o sustento financeiro da família, enquanto a mulher era responsável pelas atividades domésticas, maternas e por cuidar e zelar da casa e da família.

Por muito tempo, os afazeres domésticos não eram considerados como trabalho, silenciando as mulheres e tornando as relações assimétricas, levando a acreditar que a figura masculina era um ser melhor e superior que a figura feminina, visto que o trabalho doméstico não era considerado trabalho e que a mulher “não realizava nada a não ser cuidar da casa e da família”, apenas o homem era digno do trabalho, respeito e da força física.

Ainda sim, o trabalho doméstico, gratuito e culturalmente desvalorizado nunca teve seu valor reconhecido pela sociedade contemporânea. A invisibilidade dos afazeres para a família, nunca foi relacionado ao trabalho e sim ao dever da mulher.

A divisão sexual do trabalho foi objeto de pesquisa em vários países, mas na França, através do feminismo que as bases teóricas se consolidaram. O movimento feminista fortaleceu o debate sobre o direito da mulher em trabalhar em locais

alheios ao doméstico, começando a ser ofertado o direito ao trabalho em locais públicos e privados, sendo então criada as primeiras relações sociais do sexo.

A desigualdade entre os gêneros nos espaço laboral, seguem dois princípios, sendo eles: o princípio da separação, na qual, resta claro que existe trabalho para homens e trabalho para mulheres, e, o princípio hierárquico, caracterizado no momento em que se acredita que o trabalho do homem tem um valor maior do que o da mulher.

A partir do movimento feminista, a mulher, começou a lutar pelos seus direitos e conseguir seu espaço na sociedade. Para compreender um pouco esse movimento, é importante mencionar que o feminismo nasce no século XVIII, visando retirar a mulher de um espaço da exclusão e opressão e passa a colocar ela em uma posição que não seja inferior perante seus iguais, pertencentes ao sexo masculino.

Foi com a evolução do papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, fato conquistado pelo movimento feminista, que desempenhou um papel crucial na trajetória de luta e resistência contra as desigualdades de gênero e através do movimento reivindicatório sobre o direito ao trabalho em ambientes externos e alheios ao domicílio que as mulheres conquistaram, aos poucos, o direito ao seu espaço no ambiente de trabalho.

Apesar da conquista das mulheres pelo trabalho externo, afirma Alice Monteiro de Barros (2008, p. 75), que ainda existe “tendência de separar homens e mulheres em determinadas profissões”, ou seja, mesmo após a luta incessante das mulheres pelo seu espaço, sempre vai existir a tendência da separação e divisão de gênero.

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA, 2007, p. 595-609).

Nessa perspectiva, ressalta-se que devido a cultura brasileira, as atividades e compromissos domésticos, cuidados com o lar e com a família, continuam sendo de inteira responsabilidade das pessoas de gênero feminino, independentemente de trabalho externo ou não.

O que se percebe é que apesar da conquista, a mulher passou a ter duplas jornadas, sofrendo ainda com desigualdades e não conseguindo se libertar da cultura do patriarcado e conquistar sua independência de fato. Discorre acerca da mesma temática, Taina Meinberg (2020):

Ao longo da história, quase a integralidade das sociedades remeteu as mulheres a posições de subjugação em relação ao homem. O patriarcado acolheu a tese da inferioridade feminina e a reproduziu relegando a mulher papéis sociais secundários, sempre a sombra do homem, que foi quem ocupou os locais de poder. Assim, o prestígio dos melhores empregos, as decisões políticas, os marcos históricos, ficaram, quase sempre a luz dos homens, sendo guardadas exceções para as participações femininas.

Não se pode negar, que o movimento feminista trouxe muitas mudanças e melhorias na vida das mulheres, porém, para que haja de fato uma igualdade entre os gêneros, necessita de uma mudança cultural.

Lembra-se ainda, que a conquista pelos direitos igualitários de gênero não foi uma jornada fácil e até os dias atuais as mulheres são vítimas de preconceito e desigualdades por exercer funções superiores aos homens.

Por fim, percebe-se que as mulheres desde os primórdios sofrem com a discriminação de gênero, sendo as maiores vítimas do assédio sexual, uma vez que é comprovadamente uma herança que precisa ser mudada no cenário atual. É necessário combater a cultura machista nas relações de trabalho e emprego, na qual muitas vezes, o assédio sexual é naturalizado e perpetua injustiça e as práticas discriminatórias.

6 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Após conhecimento e estudo acerca o instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho associado ao assédio sexual, é necessário observar os entendimentos dos tribunais acerca desse tema tão importante, na perspectiva de entender os comportamentos dos juízos, mostrando como na prática é realizado os julgamentos das reclamações trabalhistas.

As jurisprudências expostas e estudadas a seguir foram retiradas dos sites oficiais do Tribunal Regional do Trabalho das 9ª Região, 11ª Região, 12ª Região e

21ª Região, além de julgamento do processo presente no Tribunal Superior do Trabalho - TST.

A jurisprudência a seguir, refere-se a uma reclamação trabalhista protocolada perante ao TRT-21, na qual o superior hierárquico assediou sexualmente sua subordinada, proferindo para a mesma uma linguagem imprópria e pornográfica, além de passar seus órgãos genitais no corpo da vítima.

Assédio sexual. Comprovação. Indenização por danos morais devida. Quantum indenizatório. Manutenção. Restando comprovada a prática de assédio sexual por meio de atos de importunação sexual praticados contra a autora por empregado da empresa, esta deve ser punida com o pagamento de indenização por dano moral, uma vez que o empregador é responsável por zelar pela higiene não apenas física como psicológica de seus empregados. Quanto ao valor da indenização, considerando a gravidade do ilícito sofrido pela autora, aliada a situação social e econômica das partes e ainda, tendo em vista que parte do conteúdo da condenação tem caráter punitivo/pedagógico (no sentido inibir a conduta em casos novos), pois serve para impor a correção das funções e deveres patronais, sem, contudo, servir para provocar um benefício desproporcional para a vítima, resultando enriquecimento sem causa, além do propósito de manter a equivalência e evitar indenizações desproporcionais no julgamento de situações similares, observando que o tempo transcorre e os infortúnios repetem-se; e, levando em conta, também, que a intensidade do sofrimento ou humilhação é aspecto intrínseco e individual, entendo que o valor atribuído pelo Juízo de origem (R\$ 20.000,00) é razoável, atendendo aos parâmetros legais previstos no art. 223-G da CLT.

Indenização para custeio de tratamento psicológico. Dano material. Cabimento. Restando evidenciado que o assédio sofrido pela autora desencadeou patologia de ordem psíquica, que demanda tratamento psicológico, é devida a indenização para custeio do tratamento médico, bem como ressarcimento pelas despesas suportadas.

Recurso ordinário conhecido e não provido.

Ademais, o empregador em posição hierarquicamente superior, importuna sexualmente a empregada. Diante o comportamento e atos ilícitos de seu empregado durante o expediente de trabalho, a empresa é condenada a indenizar a vítima no importe de R\$20.000,00 (vinte mil) reais, pela questão de que o

empregador tem o dever de oferecer um ambiente de trabalho ético e saudável aos seus empregados.

Pode-se concluir que a partir do momento em que o assédio sexual foi comprovado, a parte reclamada foi condenada ao pagamento de danos morais e materiais, como forma de indenização devida. Os danos morais foram referentes ao constrangimento sofrido pela vítima, a partir do momento em que seu superior hierárquico a assediou sexualmente. Ademais, os danos materiais foram devidos ao custeio dos tratamentos de saúde que a vítima precisou realizar, após passar por todos momentos de constrangimento e assédio, sendo a mesma diagnosticada com crise de pânico e ansiedade.

Em sentença proferida pelo juízo *a quo*, o MM. Juízo deixou claro que a rescisão indireta é devida, pois foi devidamente comprovado que o empregador realizava o assédio sexual, sendo a atitude considerada falta grave, restando condenar o reclamado ao pagamento de todas as verbas rescisórias devidas à reclamante. Acrescenta-se ainda os danos materiais e morais, uma vez que o comportamento do superior foi tão grave que causou prejuízos psíquicos à vítima.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. ATO ILÍCITO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e sexual praticado pelo superior hierárquico da autora. De acordo com o quadro fático delineado no acórdão regional, as provas produzidas nos autos demonstraram que a autora foi vítima do alegado assédio sexual perpetrado por seu superior hierárquico, o qual extrapolou os limites de convivência no ambiente de trabalho, consistente em conduta abusiva e descabida com a empregada, de evidente conotação sexual, expondo-a a situação humilhante e constrangedora. Dessa forma, comprovado o tratamento inadequado dispensado à reclamante pelo superior hierárquico da empresa, acarretando-lhe constrangimento e dor, e tendo em vista a omissão da empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza, tem direito a trabalhadora a receber indenização pelo dano sofrido. Agravo desprovido.

A ementa presente, faz referência a uma agravo de instrumento interposto pela reclamada dentro do recurso de revista, na qual, a mesma, pretendia realizar mudanças na sentença proferida pelo Juízo *a quo*, na tentativa de reduzir o valor da indenização por danos morais, tendo como justificativa de que o valor era desproporcional e buscava desconfigurar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Observa-se a seguir mais uma parte constituinte da ementa citada acima:

DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO FIXADO EM R\$6.000,00 (SEIS MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi mantida a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), uma vez que tal montante não é desproporcional à extensão do dano e, portanto, não se revela exorbitante. Agravo desprovido. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL COMPROVADO. FALTA GRAVE PRATICADA PELA EMPREGADORA . No caso, o Regional reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob o fundamento de que a reclamada praticou falta grave, nos termos do artigo 483, alínea "d", da CLT, em razão do assédio sexual e moral sofrido pela autora durante o contrato de trabalho . Com efeito, à luz do artigo 483 da CLT, o assédio sexual e moral perpetrado pelo superior hierárquico da empresa configura falta grave apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, em virtude da impossibilidade de continuidade da relação de emprego. Agravo desprovido. (Ag-AIRR-11458-37.2020.5.15.0077, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 11/11/2022).

Ocorre que os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, negaram seguimento ao agravo, visto que o assédio sexual foi devidamente comprovado, uma vez que a empregada foi exposta a uma posição humilhante e constrangedora. Ademais, resta claro que ao ser comprovada a falta grave do empregador para com seu empregado, não resta dúvidas, acerca do direito da rescisão indireta, uma vez a incapacidade de continuar com a relação de emprego. Complemente Renato Saraiva, acerca dos entendimentos do TST.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem sido rigorosa na aplicação das sanções contra empregadores que praticam faltas graves,

reconhecendo a rescisão indireta em casos de assédio sexual (SARAIVA, 2022, p. 37).

É notório, que um dos deveres dos empregados para com os seus empregados, é zelar por um ambiente seguro, estável e que dê condições dignas ao empregado. Portanto, ao cometer o crime de assédio sexual, o empregador deixa de cumprir com suas obrigações contratuais, além de ferir a dignidade da vítima, sendo essa falta grave caracterizada na alínea “d”, do artigo 483, da CLT¹⁰, pelo fato da lei não trazer quais são as obrigações, a alínea traz uma ampla proteção ao empregado, tornando-se a fundamentação para o deferimento da rescisão contratual.

Em sua fundamentação, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, classificou a justa causa do empregador na alínea “d”, do artigo 483 da CLT. Essa hipótese ocorre quando o empregador descumpra com as obrigações previstas no contrato de trabalho. Por ser regras importantes e pactuadas entre ambas as partes, o descumprimento dela de forma intencional, gera a falta grave, sendo, portanto, cabível a ação de rescisão indireta do contrato de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. ATITUDES INDECOROSAS CONTRA A OBREIRA COMPROVADAS. Incumbe à parte autora a prova de suas alegações, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos do art. 818, CLT c/c art. 373 do CPC/15, ônus do qual se desincumbiu. no caso dos autos, restou devidamente evidenciado que o colega de trabalho assediava sexualmente a Reclamante, mediante mensagens e fotos indecorosas, o que foi notificado à empresa, a qual deixou de adotar as providências devidas. Registre-se que o empregador é objetivamente responsável pelos atos de seus empregados, nos termos do art. 932 do Código Civil. Assim, configurados o ato ilícito (constrangimento sexual) e o dano de ordem moral sofrido pela Autora, não se pode negar o dever que tem aquele de indenizar esta. Assim, considerando a gravidade da conduta, bem como, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, fixa-se a indenização por danos morais no importe de R\$10.000,00. RESCISÃO INDIRETA. VERBAS RESCISÓRIAS. Comprovado, no caso, o assédio

¹⁰ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

sexual sofrido, resta devidamente fundamento o pedido de rescisão indireta, nos termos no art. 483, alínea e, da CLT, mormente em virtude da impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício por culpa do empregador. Recurso da Reclamante Conhecido e Parcialmente Provido.

(TRT-11 - RO: 00012975020155110013, Relator: JOSE DANTAS DE GOES, Data de Julgamento: 06/10/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/10/2016):

Já em decisão proferida pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, o juízo teve seu entendimento caracterizando o motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho presente na alínea “e”, do art. 483 da CLT¹¹. Visto a existência de impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício por culpa exclusiva do empregador.

Os atos praticados para ensejar a classificação na alínea “e” ocorre quando o empregador falta com respeito e cordialidade aos seus funcionários, dessa forma, a partir do momento em que o superior hierárquico ofende a dignidade do trabalhador ou utiliza de tratamentos de forma degradante fere a dignidade humana, direito fundamental previsto na Constituição Federal. Em consequência dos atos realizados, o empregador sofreu as sanções cabíveis.

Condenou ainda o reclamado no pagamento de danos morais no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais), devido a gravidade da conduta realizada pelo colega de trabalho, sendo portanto o constrangimento um ato ilícito. Ocorre que a empresa contratante responde pelos atos realizados pelos seus empregados, dentro da empresa, e ao tomar conhecimento dos fatos nenhuma medida foi adotada para sanar esse problema sério. Portanto, é mais que devida o deferimento da rescisão indireta bem como a indenização à vítima.

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INTIMIDAÇÃO. CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO POR CONDUTAS DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. RESCISÃO INDIRETA RECONHECIDA. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM INDENIZAÇÃO. ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL. CONVENÇÃO 190 DA OIT. O assédio sexual, como conduta que viola a dignidade da pessoa humana, é de tal gravidade que a sociedade o reprova

¹¹ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

e a Lei 10.224/2001 passou a tipificá-lo como crime, na forma do art. 216-A do Código Penal. No ambiente laboral, conduta de superior hierárquico que busca se valer de sua condição para obrigar subalternas a ceder a seus desejos sexuais, causando-lhes constrangimento e humilhação configura assédio sexual por intimidação e enseja repressão à altura da ofensa. Por ser um problema social, em nível mundial e notadamente no ambiente laboral, a Convenção 190 da OIT passou a discipliná-lo. Há violação civil, criminal e laboral, está na medida em que é dever do empregador assegurar aos empregados ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Falta grave do empregador configurada. Rescisão indireta reconhecida e condenação da empregadora em indenização por dano moral. Recurso da ré a que se nega provimento.

(TRT-9 - ROT: 0000345-48.2021.5.09.0585, Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Julgamento: 10/06/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 14/06/2022)

Bem como já explicitado, essa jurisprudência é apenas uma reafirmação de que a partir do momento em que o assédio sexual é comprovado, do seu superior hierárquico para com seu subordinado, a rescisão é um direito concedido e reconhecido. É válido salientar que em sua decisão o MM. Juízo, deixa evidente que é dever do empregador assegurar ao empregado um ambiente laboral seguro, equilibrado e saudável. Deveres estes, que não são cumpridos, devendo o empregado, procurar seus direitos na justiça.

Ademais, a temática é de extrema preocupação, uma vez que, como exposto na ementa, já foi tema da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, visto que é um problema mundial. A Convenção nº 190, busca a prevenção do assédio no ambiente de trabalho, cabendo às empresas amparar o trabalhador e tomar medidas internas visando a erradicação do assédio em suas empresas.

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. RESCISÃO INDIRETA. A existência de prova convincente de que a empregada sofreu assédio moral e sexual no ambiente de trabalho autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT12 - ROT - 0000931-59.2017.5.12.0030 , Rel. LILIA LEONOR ABREU , 6ª Câmara, Data de Assinatura: 10/02/2020)(TRT-12 - RO: 00009315920175120030 SC, Relator: LILIA LEONOR ABREU, Data de Julgamento: 04/02/2020, Gab. Des.a. Lilia Leonor Abreu)

Percebe-se que a 12ª região, tem o entendimento que com a existência de provas que demonstram que a empregada foi vítima de assédio sexual, é de responsabilidade do empregador indenizar a empregada pelos danos sofridos, deferindo a rescisão do contrato de trabalho.

Em todas as jurisprudências analisadas, os tribunais trabalhistas entenderam, que além da rescisão indireta, é devida a indenização por danos morais, devido a humilhação e constrangimento por condutas abusivas e ilícitas realizadas pelos seus empregadores ou superiores hierárquicos. O entendimento que prevalece é de que o assédio sexual é configurado como uma falta grave tornando impossível a continuação de um vínculo empregatício e a reintegração da vítima na empresa.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo estudar acerca o instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho associada ao assédio sexual no Brasil, buscando compreender quais são os comportamentos dos tribunais do país, a partir do momento em que a falta grave do empregador é comprovada e quais são os direitos dos empregado, diante da prática realizada pelo seu superior hierárquico.

A análise da legislação pertinente revelou que o empregado poderá considerar rescindido e pleitear suas indenizações a partir do momento em que o empregador comete a falta grave com seu subordinado, conforme estabelece o artigo 483 da Consolidação de Leis Trabalhistas.

Além disso, observou que para que o empregado tenha direito a rescisão indireta do contrato de trabalho, é necessário que o mesmo ajuíze, perante a Justiça do Trabalho, uma reclamação trabalhista reivindicando seus direitos, além de comprovar a falta cometida.

No ajuizamento da ação reclamationária, pelo reclamante que sofreu graves faltas pelo seu empregador, é possível o rompimento do pacto trabalhista de forma assegurar todas as verbas rescisórias devidas como se fosse ocorrido a demissão sem justo motivo. Reitera-se que se a rescisão indireta for negada, só ocorre a reintegração quando o trabalhador possuir estabilidade, uma vez que, a relação trabalhista tem que ser mantida e o empregado reintegrado.

Ao se falar do crime de assédio sexual, delineado no artigo 213-A, do Código Penal, determina que o ato ilícito se manifesta através do constrangimento de alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo a sua posição superior hierarquicamente. É nesse viés, que se associa a justa causa do empregador, a partir do cometimento da falta grave, uma vez que o empregador, por sua posição, se aproveita do empregado, na busca e tentativa de obter vantagens em cima da vítima.

Sabe-se que as lutas das mulheres por igualdade de gênero nunca foram finalizadas, mas não se pode negar a grande conquista já obtida, após toda jornada. A cultura do país precisa ser mudada, para que de fato ocorram mudanças. O homem tem os direitos igualitários ao da mulher, não justificando, portanto, a grande desigualdade sofrida pelo gênero feminino.

Foi utilizado a análise de casos concretos, buscando realizar um possível estudo acerca do direito de autotutela do empregado. O estudo de casos concretos, permite que seja realizado um entendimento real, acerca da doutrina explorada, uma vez que sai do contexto teórico e se vê colocando na prática. Observa-se que os tribunais trabalhistas brasileiros, em situações em que o fato da demanda é o cometimento do assédio sexual, são favoráveis ao pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e de indenizações por danos morais e materiais, além de ser devidas, todas as verbas rescisórias. Na maioria dos casos analisados, os valores das indenizações foram razoáveis aos danos sofridos, principalmente, nos casos em que contemplavam com danos materiais, uma vez que existe a necessidade de realizar tratamentos psicológicos.

Diante disso, é possível observar que existe uma uniformização dos entendimentos entre os tribunais do Brasil, uma vez que, a partir do momento em que foi comprovado o assédio sexual, cometida pelo superior hierárquico ou empregador, caracterizando o ato ilícito como falta grave, se tem o conhecimento e deferimento do direito a rescisão indireta do contrato de trabalho e o direito a indenizações pelos constrangimentos sofridos à vítima.

Por fim, conclui-se que as empresas devem buscar uma forma mais efetiva de solucionar e mitigar as práticas de assédio sexual contra seus funcionários, cometidos pelos superiores hierárquicos. Ainda, cabe à empresa criar canais de escuta e denúncia, que visem proteger a dignidade do empregado e que a devida

investigação seja efetiva, buscando um ambiente de trabalho respeitoso, equilibrado, agradável e saudável.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, 2008, p. 75.

BOM DIA BRASIL. **Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023**. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em: 01 jun. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 11 set. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm . Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11 set. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Editora: Cortez. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DOWER, Elisangela. **Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação**. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao>. Acesso em: 22 mai. 2024.

GIL, Pedro. **Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo**. VEJA, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/mulheres-sofrem-cinco-vezes-mais-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-estudo> Acesso em: 15 set. 2024.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 118.

HIRATA, Helena. **O universo do trabalho e da cidadania das mulheres- um olhar do feminismo e do sindicalismo**. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05632.pdf#page=13> Acesso em: 17 set. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/> . Acesso em: 18 set. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **Corregedoria do Ministério da Fazenda divulga resultado de pesquisa sobre assédio sexual**. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/orgaos/corregedoria/noticias/corregedoria-do-ministerio-da-fazenda-divulga-resultado-de-pesquisa-sobre-assedio-sexual>. Acesso em: 01 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO- MPSP. **Assédio Sexual**. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Nucleo_de_Genero/assedio_sexual/assedio_legis/crime%20de%20%20ass%C3%A9dio%20sexual.pdf Acesso em: 17 set. 2024.

MEINBERG, Taina. **O trabalho como forma de realização pessoal e pertença social e a discriminação da mulher no meio laboral**. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira *et al.* **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/downloads/feminismo-trabalho-literatura-1.pdf> . Acesso em: 18 nov. 2024.

MOURÃO, Giselle. **Reportagem Especial: Assédio Sexual**. Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho, 2018. Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/-/reportagem-especial-assedio-sexual?p_l_back_url=%2Fweb%2Fquest%2Fresultado-de-busca%3Fq%3Dass%25C3%25A9dio%2Bsexual Acesso em 16 set. 2024.

NAZÁRIO, Heleno. **Assédio moral e sexual, discriminação: como proceder? O que configura assédio sexual: como identificar?**. Universidade Federal do Sul da Bahia, 2024. Disponível em: <https://ufsb.edu.br/ultimas-noticias/4071-assedio-moral-e-sexual-discriminacao-como-proceder?start=2> Acesso em: 15 set. 2024.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo e Outros. **Uma introdução à Convenção nº 190 da OIT**. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/58698a25-539d-46c2-8b36-63482450980d/content>. Acesso em: 18 nov. 2024.

OLIVEIRA, José Antônio. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2021.

SARAIVA, Renato. **Manual de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2022.

SECRETARIA DA COMUNICAÇÃO SOCIAL. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. Disponível em:

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>.

Acesso em: 18 nov. 2024.

SIQUEIRA, Carolina. **As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher**. Disponível em:

<https://uninove.emnuvens.com.br/thesisjuris/article/view/14977/8270>. Acesso: 18 nov. 2024

SOUSA, Luana. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Universidade Federal Fluminense Niterói/RJ. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/>. Acesso em 13 set. 2024.

THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em:

<https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>

Acesso em: 15 set. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 0000345-48.2021.5.09.0585**. Relator: Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu.

Acesso em: 02 nov. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. **Recurso Ordinário: 00012975020155110013**. Relator: José Dantas de Góes. Acesso em: 25 out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Recurso Ordinário: 00009315920175120030**. Relatora: Desembargadora do Trabalho Lília Leonor Abreu. Acesso: 02 nov. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO. **Recurso Ordinário: 0000432-45.2021.5.21.0043**. Relatora: Desembargadora Federal do Trabalho Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro. Acesso em: 12 out. 2024

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ag-AIRR-11458-37.2020.5.15.0077**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta.

Acesso em: 15 out. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?**. Disponível em:

<https://tst.jus.br/web/guest/assedio-sexual>. Acesso em: 16 set. 2024