REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

ASSÉDIO SEXUAL E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DA FUNDAMENTAÇÃO JUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO (2025-2026)

SEXUAL HARASSMENT AND JUDGING WITH A GENDER PERSPECTIVE: AN ANALYSIS OF JUDICIAL REASONING IN THE LABOR COURT (2025-2026)

Ciências Sociais Aplicadas • 09/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794141488

Ediane Colares de Lima[1]

Rita de Cássia Pessoa Nocetti[2]

RESUMO

O artigo analisa a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na fundamentação e na valoração das provas em demandas trabalhistas sobre assédio sexual, considerando o período de 2025 e 2026, delimitado a partir da Resolução CNJ nº 492/2023. Adota abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica e documental, com análise de cinco registros judiciais selecionados intencionalmente por sua pertinência temática e disponibilidade documental, provenientes dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 9ª, 12ª e 14ª Regiões. A inclusão do TRT da 14ª Região justifica-se por sua competência territorial sobre Rondônia e Acre, área de especial interesse da pesquisa. Entretanto, o levantamento documental inicial identificou apenas uma sentença regional com conteúdo aproveitável para a análise, não sendo possível afirmar a inexistência de outros julgados sobre a matéria. A investigação considera nove categorias relacionadas à perspectiva de gênero, às desigualdades estruturais, à apreciação das provas e à fundamentação judicial. Os registros dos TRTs da 9ª e 3ª Regiões e a sentença vinculada ao TRT da 14ª Região apresentam elementos que permitem identificar conexões entre as diretrizes do Protocolo e a interpretação dos conflitos. Nos demais registros, a insuficiência dos excertos impede avaliação equivalente. Conclui-se que a aplicação material do Protocolo exige sua incorporação demonstrável à fundamentação judicial, não bastando a referência normativa ou o reconhecimento do assédio sexual. Os resultados restringem-se aos documentos examinados, sem pretensão de generalização.

Palavras-chave: assédio sexual; perspectiva de gênero; Justiça do Trabalho; prova; fundamentação judicial.

ABSTRACT

This article analyzes the application of the Protocol for Judging with

a Gender Perspective in judicial reasoning and the assessment of evidence in labor disputes involving sexual harassment, covering the period from 2025 and 2026, established with reference to CNJ Resolution No. 492/2023. The study adopts a qualitative approach, based on bibliographic and documentary research, and examines five judicial records intentionally selected according to their thematic relevance and documentary availability, originating from the Regional Labor Courts of the 2nd, 3rd, 9th, 12th, and 14th Regions. The inclusion of the Regional Labor Court of the 14th Region is justified by its territorial jurisdiction over the states of Rondônia and Acre, an area of particular interest to the research. However, the initial documentary survey identified only one regional judgment containing sufficient information for analysis, without establishing that other relevant decisions do not exist. The investigation employs nine analytical categories related to gender perspective, structural inequalities, assessment of evidence, and judicial reasoning. The records from the Regional Labor Courts of the 9th and 3rd Regions, together with the judgment associated with the 14th Region, provide elements indicating connections between the Protocol's guidelines and the interpretation of the disputes. In the remaining records, the limited scope of the available excerpts prevents an equivalent assessment. The study concludes that the substantive application of the Protocol requires its demonstrable incorporation into judicial reasoning, rather than merely citing its provisions or recognizing the occurrence of sexual harassment. The findings are limited to the documents examined and are not intended to be generalized.

Keywords: sexual harassment; gender perspective; Labour Courts; evidence; judicial reasoning.

1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual no trabalho envolve hierarquias, dependência econômica e desigualdades que afetam a liberdade de reação e as condições de prova. Matos relaciona sua persistência à discriminação de gênero e às estruturas sociais que condicionam a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.[3]

No plano jurídico brasileiro, o artigo 216-A do Código Penal tipifica o assédio sexual praticado mediante constrangimento com finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual, quando o agente se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. A tutela trabalhista, entretanto, não se limita ao enquadramento penal, pois a prática pode atingir a dignidade, a igualdade, a liberdade e a integridade da pessoa trabalhadora, além de comprometer a própria segurança do ambiente laboral.[4]

A ocorrência de condutas em espaços reservados ou por comunicações privadas exige atenção ao contexto probatório. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo CNJ em 2021, oferece parâmetros para essa análise. A Resolução CNJ nº 492/2023 estabeleceu a adoção de suas diretrizes no Poder Judiciário e medidas de capacitação em direitos humanos, gênero, raça e etnia sob perspectiva interseccional.[5]

A pesquisa orienta-se pelo seguinte problema: de que maneira as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero são incorporadas à fundamentação jurídica e à valoração das provas nas decisões da Justiça do Trabalho relativas ao assédio sexual, no período de 2025 e 2026? Parte-se da hipótese de que a simples referência ao Protocolo não caracteriza, por si só, sua aplicação material, sendo necessário identificar fundamentos concretos que

demonstrem a consideração das relações assimétricas de poder, das desigualdades de gênero e dos estereótipos que podem influenciar a interpretação dos fatos e a apreciação do conjunto probatório.

O objetivo geral consiste em analisar a aplicação das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na fundamentação e na valoração das provas em decisões trabalhistas sobre assédio sexual, proferidas entre 2025 e 2026. Como objetivos específicos, pretende-se compreender a configuração jurídica do assédio sexual nas relações de trabalho; examinar as diretrizes do Protocolo pertinentes ao julgamento dessas demandas; investigar sua incorporação à fundamentação jurídica e à apreciação das provas; e identificar os limites e desafios relacionados à efetiva aplicação da perspectiva de gênero na atuação jurisdicional.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender em que medida a proteção normativa conferida às vítimas de assédio sexual se concretiza na prestação jurisdicional trabalhista, especialmente diante das dificuldades de denúncia, da assimetria de poder nas relações de trabalho e dos obstáculos à produção probatória. A delimitação temporal entre 2025 e 2026 fundamenta-se na edição da Resolução CNJ nº 492, de 17 de março de 2023, que estabeleceu a adoção das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, constituindo marco normativo relevante para examinar sua incorporação às decisões judiciais. A relevância contemporânea do estudo também se relaciona à publicação, em 2024, dos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, que reforçam a importância de uma atuação jurisdicional antidiscriminatória, interseccional e inclusiva.[6]

Adota-se abordagem qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, complementada por levantamento jurisprudencial quantitativo-descritivo. O recorte temporal compreende o período de 2025 e 2026, tendo como marco inicial a Resolução CNJ nº 492/2023, que estabeleceu diretrizes para a adoção da perspectiva de gênero nos julgamentos do Poder Judiciário. O levantamento tem por finalidade identificar e sistematizar as decisões trabalhistas relacionadas ao assédio sexual, permitindo apresentar sua distribuição por ano e Tribunal Regional do Trabalho, bem como os quantitativos de registros localizados e selecionados. Para a análise qualitativa individualizada, mantém-se o corpus inicial composto por quatro reproduções de ementas de acórdãos dos TRTs da 9ª, 2ª, 3ª e 12ª Regiões e por excertos de uma sentença da Vara do Trabalho de Plácido de Castro, vinculada ao TRT da 14ª Região. A seleção desses cinco registros decorre de sua pertinência temática e da disponibilidade de elementos documentais para exame da fundamentação judicial, sem pretensão de representatividade estatística.

As referências remetem ao Jusbrasil. A unidade de análise é o conteúdo reproduzido, sem equiparar a sentença a acórdão ou pressupor acesso ao inteiro teor de todos os julgados.

O recorte temporal compreende 2025 e 2026. O material selecionado informa julgamentos em 2 de julho de 2025, 31 de março de 2026 e 26 de maio de 2026, além da sentença de 30 de agosto de 2025. O registro do TRT da 2ª Região é indicado como de 2025 na seleção original, sem dia e mês. Mantém-se essa indicação, sem deduzi-la do número processual. Os critérios e as categorias de análise são detalhados na subseção 3.1.

2. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PROTEÇÃO JURÍDICA DAS VÍTIMAS

A compreensão jurídica do assédio sexual no trabalho exige reconhecer que o ambiente laboral é simultaneamente espaço de produção econômica e de relações sociais. A subordinação própria do contrato de trabalho não autoriza comportamentos invasivos ou constrangedores, mas pode ampliar a vulnerabilidade da vítima quando a conduta parte de pessoa que detém poder sobre tarefas, avaliações, remuneração, permanência no emprego ou progressão profissional[7]. Por essa razão, a análise do assédio não deve ser reduzida ao conteúdo sexual do comportamento, devendo considerar também o contexto no qual ele ocorre e os efeitos produzidos sobre a liberdade da pessoa atingida.

Gubert e Araújo examinam o assédio sexual tanto em sua dimensão material quanto processual, relacionando a responsabilidade do empregador, os meios de prova e os protocolos de julgamento. Essa articulação é relevante para a pesquisa porque impede separar a definição da conduta das condições em que ela pode ser demonstrada judicialmente. A análise do contexto de trabalho deve orientar perguntas sobre a produção e o significado das provas, sem substituir a demonstração dos fatos por uma presunção genérica de violência.[8]

Essa dificuldade demonstra que a análise jurídica do assédio sexual não pode ser realizada apenas sob uma perspectiva formal da norma, sendo necessário compreender as estruturas sociais que influenciam a ocorrência dessas práticas. Nesse sentido, Scott apresenta o gênero como uma categoria de análise histórica capaz de revelar como as diferenças entre homens e mulheres são

construídas socialmente e utilizadas para estabelecer relações de poder. Assim, a violência e a discriminação de gênero não devem ser compreendidas apenas como atos individuais, mas como fenômenos relacionados a estruturas sociais que reproduzem desigualdades.[9]

A literatura recente tem relacionado a persistência do assédio sexual à própria organização das relações de trabalho e às desigualdades de gênero. Ao examinar o tema sob a perspectiva da cultura organizacional, Momm[10] destaca que a prevenção exige práticas institucionais capazes de enfrentar padrões discriminatórios e estruturas hierárquicas que favorecem a violência, ultrapassando respostas exclusivamente posteriores ao dano. Essa abordagem amplia a discussão jurídica: além de responsabilizar condutas já praticadas, torna-se necessário compreender os mecanismos organizacionais que podem permitir sua repetição.

2.1. Configuração Jurídica do Assédio Sexual no Ambiente Laboral

Como já demonstrado, o assédio sexual possui tratamento jurídico em diferentes planos. No âmbito penal, o artigo 216-A do Código Penal estabelece tipo específico relacionado ao aproveitamento de superioridade hierárquica ou ascendência vinculada ao emprego, cargo ou função. A redação do dispositivo evidencia a relevância jurídica da relação de poder existente entre autor e vítima. Entretanto, a caracterização do assédio sexual para fins trabalhistas não se limita necessariamente aos elementos exigidos pela tipificação penal, uma vez que a tutela das relações de trabalho alcança outras condutas de natureza sexual capazes de violar a dignidade, a intimidade e a integridade da pessoa trabalhadora[11].

Essa distinção é relevante para evitar que a tutela trabalhista seja indevidamente limitada pelo conceito penal. No campo das políticas de prevenção, a Resolução CNJ nº 351/2020, ao disciplinar o enfrentamento do assédio e da discriminação no Poder Judiciário, adota compreensão ampla do assédio sexual, abrangendo condutas de conotação sexual praticadas contra a vontade de alguém, de forma verbal, não verbal ou física, capazes de perturbar, constranger ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Embora a resolução tenha âmbito institucional próprio, sua formulação evidencia que o fenômeno pode assumir manifestações mais variadas do que a hipótese penal baseada em superioridade hierárquica.[12]

No ambiente de trabalho, propostas insistentes, mensagens de conteúdo sexual, contatos físicos não consentidos, comentários sobre o corpo ou a vida íntima, promessas de vantagens e ameaças de prejuízo profissional podem adquirir significados distintos conforme a posição ocupada pelos envolvidos[13]. A análise jurídica deve considerar a ausência de consentimento, a reiteração ou gravidade da conduta, o contexto profissional e os efeitos sobre a vítima. Isso impede que o assédio seja avaliado apenas a partir de frases ou atos isolados, desconectados das circunstâncias concretas.

A proteção jurídica também se relaciona aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição de 1988. A dignidade da pessoa humana, a igualdade, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem e a proteção do trabalho formam parâmetros para a interpretação das relações laborais. Assim, o exercício do poder diretivo empresarial encontra limites nos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, e a preservação de um

ambiente laboral livre de violência e discriminação integra a dimensão protetiva da relação de emprego[14].

2.2. Relações de Gênero, Poder e Vulnerabilidade no Ambiente de Trabalho

A perspectiva de gênero permite perceber que situações aparentemente individuais podem reproduzir padrões sociais mais amplos. Nas relações de trabalho, as desigualdades não se manifestam apenas por diferenças remuneratórias ou de acesso a cargos, mas também pela distribuição desigual de autoridade, credibilidade e exposição a determinadas formas de violência. Por isso, a investigação do assédio sexual exige observar como gênero e poder se articulam no caso concreto.

O Protocolo do CNJ de 2023 parte justamente da compreensão de que a igualdade formal não é suficiente quando as pessoas se encontram em posições sociais materialmente distintas. O documento orienta o julgador a identificar desigualdades estruturais e a questionar estereótipos capazes de influenciar a interpretação dos fatos. No campo trabalhista, essa diretriz assume especial importância porque a relação de emprego já contém uma assimetria jurídica e econômica própria, que pode se combinar com desigualdades de gênero, raça, classe, idade, deficiência e outras condições.[15]

A vulnerabilidade, nesse sentido, não deve ser compreendida como atributo permanente ou incapacidade da vítima. Trata-se de uma condição que pode ser produzida ou intensificada pelo contexto. Uma trabalhadora subordinada ao autor da conduta, dependente economicamente do emprego ou inserida em ambiente

organizacional no qual denúncias são desestimuladas pode enfrentar obstáculos concretos para reagir imediatamente, registrar os fatos ou buscar apoio institucional. A demora na denúncia, portanto, não pode ser automaticamente convertida em argumento de inexistência do assédio. Essa compreensão orienta a leitura das decisões: interessa verificar se a fundamentação examina os obstáculos concretos à denúncia ou apenas exige uma reação imediata da pessoa atingida.[16]

Essa leitura também contribui para afastar expectativas estereotipadas sobre a maneira como uma vítima deveria se comportar. Não existe uma única reação possível diante de uma situação de violência ou constrangimento sexual. Permanecer no emprego, manter contato profissional, evitar confronto ou demorar a relatar os fatos podem decorrer das próprias condições de trabalho e das consequências que a vítima antevê para sua trajetória profissional. A perspectiva de gênero exige que esses comportamentos sejam analisados no contexto, e não comparados a um padrão abstrato de vítima ideal.

2.3. Repercussões Jurídicas e Tutela dos Direitos Fundamentais

As consequências do assédio sexual não se esgotam no momento em que a conduta ocorre. A prática pode alterar a experiência profissional da vítima, afetar sua permanência no emprego, suas relações com colegas e superiores e sua percepção de segurança no ambiente de trabalho. Por essa razão, a resposta jurídica deve considerar tanto a responsabilização decorrente do fato quanto a necessidade de prevenção de novas ocorrências.

No plano das organizações, a prevenção pressupõe canais de denúncia acessíveis, apuração adequada e formação de gestores e trabalhadores. O artigo 23 da Lei nº 14.457/2022 exige das empresas com Cipa regras internas de conduta, procedimentos de recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração e eventual aplicação de sanções, além de ações periódicas de capacitação. A previsão dessas medidas não dispensa verificar seu funcionamento no caso concreto, nem autoriza concluir que uma política escrita, por si só, afaste a responsabilidade da empregadora.[17]

A reparação civil pode alcançar danos extrapatrimoniais e prejuízos materiais comprovados. Nos termos dos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, o empregador responde pelos atos de empregados e prepostos praticados no exercício do trabalho ou em razão dele, independentemente de culpa própria. Essa responsabilidade exige a demonstração da conduta, do dano e de sua vinculação à atividade laboral; não depende de o assediador ocupar posição hierárquica superior à vítima. A adoção de uma medida disciplinar posterior deve ser examinada sem apagar o dano já produzido.[18]

Na esfera contratual, conforme as circunstâncias demonstradas, o assédio pode justificar a rescisão indireta, especialmente diante do descumprimento das obrigações do empregador ou de ofensa à honra praticada por seus prepostos, nos termos do artigo 483, alíneas “d” e “e”, da CLT. Também pode fundamentar a aplicação de justa causa ao empregado responsável, observados o enquadramento legal e a prova da falta. A avaliação dos danos extrapatrimoniais deve considerar os bens tutelados e as circunstâncias da ofensa, conforme os artigos 223-B a 223-G. A perspectiva de gênero participa dessa análise ao esclarecer o

contexto do ilícito, sem dispensar os requisitos de cada consequência jurídica.[19]

3. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O julgamento com perspectiva de gênero propõe uma metodologia de análise destinada a tornar visíveis desigualdades que podem permanecer ocultas quando o conflito é examinado apenas sob uma aparência de neutralidade. Sua finalidade não é substituir a legislação aplicável, criar presunções automáticas em favor de uma das partes ou afastar as garantias processuais, mas qualificar a interpretação jurídica mediante atenção ao contexto social e às assimetrias que podem influenciar a produção dos fatos e das provas.

A Recomendação CNJ nº 128/2022 e a Resolução nº 492/2023 dão suporte institucional ao método. Para examinar sua aplicação, interessa verificar como as diretrizes participam das razões de decidir, para além da indicação do ato normativo.[20]

3.1. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero Como Método de Interpretação Jurídica

Na leitura de uma demanda trabalhista, o método começa pela identificação das pessoas envolvidas, de suas posições no ambiente de trabalho e das relações de dependência ou autoridade relevantes. Em seguida, exige examinar quais obstáculos podem ter afetado a denúncia e a produção das provas. A questão não é atribuir vulnerabilidade a toda mulher de maneira indistinta, mas identificar

condições verificáveis do caso, como subordinação ao assediador, receio de retaliação ou dificuldade de acesso a registros.

O Protocolo sistematiza instrumentos para identificar desigualdades estruturais e estereótipos capazes de interferir no julgamento. A consideração conjunta de gênero, raça, classe, idade, deficiência e outros marcadores permite examinar experiências distintas de vulnerabilidade. A análise interseccional, contudo, depende de informações sobre as pessoas e as circunstâncias do litígio; não pode ser afirmada apenas porque o documento é citado na decisão.[21]

Na prova, cabe verificar se as exigências dirigidas à vítima são compatíveis com as circunstâncias da conduta e se os critérios de credibilidade reproduzem estereótipos. A fundamentação deve explicar a relação entre esses fatores e os elementos produzidos sob contraditório.[22,23]

Essa orientação também passou a receber tratamento específico no âmbito trabalhista. Em 2024, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho publicaram os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, contemplando perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva. O documento busca auxiliar a atuação judicial diante de desigualdades e vulnerabilidades que podem repercutir na relação de trabalho e no processo, aproximando essas diretrizes das particularidades da Justiça especializada.[24]

A aplicação do Protocolo também deve ser compreendida em sua dimensão material. A simples referência ao documento na decisão não demonstra, por si só, que o julgamento foi realizado sob perspectiva de gênero. Mais relevante é verificar se a

fundamentação identifica relações assimétricas de poder, evita estereótipos, contextualiza os fatos e examina adequadamente as condições em que as provas foram produzidas. Esse critério orienta a análise documental deste estudo e permite distinguir a mera menção formal ao Protocolo de sua efetiva incorporação ao raciocínio judicial.

3.2. Prova, Estereótipos e Credibilidade da Vítima nas Demandas de Assédio Sexual

A prova constitui um dos pontos mais sensíveis das ações envolvendo assédio sexual. A natureza reservada de muitas condutas reduz a possibilidade de prova testemunhal direta e pode fazer com que mensagens, relatos contemporâneos aos fatos, alterações no comportamento laboral, comunicações internas e depoimentos sobre circunstâncias periféricas adquiram relevância para a reconstrução do contexto[25]. A perspectiva de gênero não elimina o dever de fundamentação nem autoriza condenação sem suporte probatório; ela exige que a prova disponível seja examinada sem expectativas estereotipadas sobre como a violência deveria ocorrer ou sobre como a vítima deveria reagir.

O estudo de Ribeiro, Sepúlveda Sobrinho e Carvalho[26] é especialmente relevante para essa discussão porque examinou 17 acórdãos do TRT da 6ª Região, entre fevereiro de 2022 e janeiro de 2023, em processos trabalhistas movidos por mulheres envolvendo pedido de indenização por assédio sexual. O recorte evidencia a possibilidade de avaliar empiricamente não apenas a referência ao Protocolo, mas também os critérios utilizados para reconhecer ou afastar o assédio e para valorar a narrativa das trabalhadoras.

Um dos riscos da análise probatória consiste na utilização de estereótipos de credibilidade. Expectativas de reação imediata, rompimento de contato, denúncia instantânea ou comportamento emocional específico podem desconsiderar fatores como medo de desemprego, dependência econômica, posição hierárquica do assediador e receio de exposição. O julgador deve distinguir contradições efetivamente relevantes de comportamentos que apenas não correspondem a uma imagem preconcebida de vítima.

Ao mesmo tempo, o julgamento com perspectiva de gênero deve permanecer compatível com o contraditório, a ampla defesa e a motivação das decisões. Seu emprego não significa inverter automaticamente o resultado do processo, mas aperfeiçoar as perguntas formuladas ao conjunto probatório. Em vez de perguntar apenas por que a vítima não reagiu de determinada maneira, torna-se necessário investigar quais condições concretas cercavam a relação de trabalho, quais consequências poderiam decorrer da resistência e quais elementos convergem ou divergem da narrativa apresentada.

4. A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO NAS DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O presente capítulo examina a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em decisões da Justiça do Trabalho relacionadas ao assédio sexual, considerando o período compreendido entre 2025 e 2026. A delimitação temporal tem como referência a Resolução CNJ nº 492/2023, que estabeleceu as diretrizes para a adoção da perspectiva de gênero nos julgamentos do Poder Judiciário brasileiro.

A investigação parte de cinco registros judiciais anteriormente identificados, vinculados aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 9ª, 12ª e 14ª Regiões, e contempla a ampliação do levantamento para decisões posteriores à edição da referida resolução. A seleção busca identificar situações em que a perspectiva de gênero contribui para a apreciação das provas, o reconhecimento das assimetrias de poder e o enfrentamento de estereótipos relacionados às vítimas de assédio sexual.

A análise considera as particularidades fáticas e processuais dos julgados, distinguindo a referência expressa ao Protocolo de sua efetiva utilização na fundamentação judicial. Também observa as limitações decorrentes da disponibilidade documental, especialmente quando o material consultado corresponde a ementas ou reproduções parciais das decisões, circunstância que impede conclusões sobre fundamentos não acessíveis ao pesquisador.

4.1. Delimitação do Corpus e Critérios de Análise

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com emprego complementar de levantamento jurisprudencial descritivo. Seu objeto consiste na análise da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em decisões da Justiça do Trabalho relacionadas ao assédio sexual, especialmente quanto à identificação das desigualdades estruturais, à apreciação das provas e à construção da fundamentação judicial. A investigação não se limita à identificação de referências expressas ao Protocolo, buscando compreender de que maneira suas diretrizes são incorporadas à interpretação dos

fatos e dos elementos probatórios apresentados nas demandas trabalhistas.

O recorte temporal compreende o período 2025 e 2026, tendo como marco inicial a edição da Resolução CNJ nº 492/2023, que estabeleceu diretrizes para a adoção da perspectiva de gênero nos julgamentos realizados pelos órgãos do Poder Judiciário. A escolha desse intervalo justifica-se pela necessidade de examinar decisões posteriores à consolidação normativa do Protocolo, permitindo observar sua utilização em diferentes momentos de implementação. A delimitação também possibilita ampliar o horizonte inicialmente restrito aos anos de 2025 e 2026 para proporcionar maior consistência temporal à investigação.

A seleção institucional contempla os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 9ª, 12ª e 14ª Regiões. A delimitação decorre da existência de registros judiciais previamente reunidos e relacionados ao objeto investigado, constituindo uma amostra intencional, definida pela pertinência temática e pela possibilidade de exame dos fundamentos decisórios. A escolha não se fundamenta em critérios de representatividade estatística ou distribuição proporcional entre as regiões brasileiras. A inclusão do TRT da 14ª Região apresenta, adicionalmente, relevância territorial, por abranger os estados de Rondônia e Acre, permitindo incorporar à discussão a realidade jurisdicional da região Norte.

O *corpus* documental inicial é composto por cinco registros: o Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 0001320-44.2024.5.09.0010, do TRT da 9ª Região; o Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 1002377-05.2025.5.02.0604, do TRT da 2ª Região; o Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010576-31.2025.5.03.0046, do TRT da 3ª Região; o

Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001122-50.2025.5.12.0022, do TRT da 12ª Região; e a sentença proferida no processo nº 0000102-22.2025.5.14.0425, vinculada ao TRT da 14ª Região. Esses registros foram anteriormente identificados por meio de reproduções de ementas e excertos de decisões, constituindo o núcleo inicial da análise documental.

Para atender à ampliação temporal, o levantamento foi complementado pela identificação de registros publicados em fontes institucionais dos tribunais, com atenção especial aos anos de 2025 e 2026. Entre os materiais localizados, destaca-se a divulgação, pelo TRT da 14ª Região, de sentença proferida pela 8ª Vara do Trabalho de Porto Velho em demanda envolvendo assédio sexual, publicada institucionalmente em novembro de 2024. A existência dessa publicação demonstra a pertinência da ampliação regional e temporal, embora sua eventual incorporação à análise aprofundada dependa da suficiência dos fundamentos judiciais disponíveis, especialmente por se tratar de processo submetido a segredo de Justiça.

As fontes de pesquisa compreendem a plataforma Jusbrasil, os repositórios jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e, complementarmente, o Banco de Sentenças e Decisões com Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, disponibilizado pelo Conselho Nacional de Justiça. As buscas são orientadas por combinações das expressões “assédio sexual”, “perspectiva de gênero”, “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” e “Resolução CNJ nº 492/2023”, além da consulta individualizada aos números dos processos previamente identificados. As publicações institucionais são utilizadas como instrumentos auxiliares de localização e contextualização, não sendo

equiparadas, para fins de análise da fundamentação, aos textos integrais das decisões judiciais.

A seleção documental observa como critérios de inclusão: decisões proferidas dentro do período estabelecido; pertinência com alegações de assédio sexual no contexto das relações de trabalho; identificação do órgão julgador e do processo; e disponibilidade de conteúdo suficiente para examinar aspectos da fundamentação judicial. São considerados critérios de exclusão a duplicidade de registros, a ausência de relação com o objeto da pesquisa, os casos relativos exclusivamente ao assédio moral e a insuficiência de informações que inviabilize a identificação do pronunciamento judicial. A ausência de menção expressa ao Protocolo não constitui, isoladamente, fundamento para exclusão, pois a investigação também procura identificar fundamentos compatíveis com suas diretrizes, ainda que não acompanhados de referência nominal ao instrumento.

A análise distingue três níveis de documentação: decisões integrais, ementas e reproduções parciais de fundamentos judiciais. Essa diferenciação é indispensável para evitar que limitações de acesso sejam confundidas com características do próprio julgamento. Assim, a inexistência de referência a determinado aspecto em uma ementa ou excerto não autoriza afirmar sua ausência na decisão integral. Da mesma forma, a referência expressa ao Protocolo não comprova, por si só, sua aplicação material, sendo necessário verificar a existência de conexão entre suas diretrizes e os fundamentos utilizados pelo órgão julgador.

Para a interpretação dos documentos, são adotadas nove categorias analíticas: referência expressa ao Protocolo; identificação de

assimetrias de poder; enfrentamento de estereótipos de gênero; tratamento conferido à palavra da vítima; critérios de valoração da prova; eventual redistribuição do ônus probatório; consideração de vulnerabilidades e fatores interseccionais; relação entre as diretrizes do Protocolo e a fundamentação judicial; e repercussão identificável desses fundamentos na solução da controvérsia. Cada categoria será examinada conforme os elementos efetivamente presentes nos documentos, distinguindo-se as informações expressas daquelas cuja verificação esteja prejudicada pela insuficiência documental.

A etapa quantitativa possui finalidade descritiva e destina-se a apresentar a composição do conjunto documental, sua distribuição temporal e institucional e, mediante registro dos procedimentos de pesquisa, a quantidade de resultados recuperados, excluídos e selecionados. Não se pretende realizar levantamento censitário da jurisprudência trabalhista brasileira nem extrair conclusões estatisticamente generalizáveis. A análise qualitativa, por sua vez, concentra-se na interpretação dos fundamentos decisórios, buscando identificar em quais circunstâncias a perspectiva de gênero contribui para o enfrentamento de estereótipos, para a contextualização das relações de poder e para a apreciação das provas em demandas sobre assédio sexual.

Por fim, a comparação entre os julgados considera as particularidades fáticas e processuais de cada controvérsia, a natureza dos documentos disponíveis e os limites da seleção intencional. A pesquisa não presume que a utilização do Protocolo determine automaticamente o reconhecimento do assédio sexual ou a procedência dos pedidos formulados. Seu propósito consiste em examinar a contribuição das diretrizes de julgamento com perspectiva de gênero para a qualidade e a fundamentação das

decisões, observados o contraditório, a ampla defesa e a necessidade de motivação judicial.

4.2. Assédio Sexual Horizontal e Enfrentamento de Estereótipos de Gênero

A primeira decisão selecionada foi proferida pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em demanda envolvendo alegação de assédio praticado por colega de trabalho. Sua pertinência está na articulação entre o reconhecimento do assédio horizontal, a responsabilidade empresarial e o enfrentamento da tentativa de minimizar a conduta como brincadeira. Vejamos:

DIREITO DO TRABALHO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL HORIZONTAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. RECURSO PROVIDO PARCIALMENTE.

I. CASO EM EXAME

Reclamação trabalhista ajuizada por empregada que alega ter sido vítima de assédio sexual cometido por colega de trabalho, mediante comentário de cunho sexual em ambiente laboral. Postula indenização por danos morais, sob o fundamento de violação à dignidade, honra e imagem, com base na responsabilidade objetiva do empregador pela manutenção de ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a conduta do colega de trabalho caracteriza assédio sexual e/ou moral, apta a ensejar reparação por danos morais; (ii) estabelecer se a empresa responde civilmente pelos atos praticados por empregado em ambiente de trabalho, mesmo após ter adotado medida disciplinar contra o agressor.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Configura assédio sexual a conduta de conotação sexual não consentida, praticada em ambiente de trabalho, ainda que isoladamente, quando gera constrangimento e afeta a dignidade da vítima.

A responsabilização da empresa independe da existência de vínculo hierárquico entre agressor e vítima, sendo possível a configuração do assédio moral horizontal e a consequente obrigação de indenizar.

O dever do empregador de manter ambiente de trabalho saudável e livre de violência decorre do art. 157, I, da CLT e dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil, aplicando-se mesmo quando a empresa adota medidas corretivas após o fato.

A tentativa de minimizar a conduta como "brincadeira" representa reprodução de estereótipos de gênero, incompatíveis com a proteção constitucional aos direitos de personalidade, exigindo julgamento com perspectiva de gênero conforme o Protocolo do CNJ.

A escuta qualificada da vítima e a valorização da prova indiciária são indispensáveis nos casos de assédio sexual, especialmente quando a violência se dá em ambiente privado e sem testemunhas.

A indenização por danos morais deve ser fixada considerando a gravidade da ofensa, os reflexos na esfera pessoal e profissional da vítima, o salário contratual e os parâmetros do art. 223-G da CLT.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Pedido procedente.

Tese de julgamento:

Configura assédio sexual a conduta de conotação sexual não consentida, praticada em ambiente de trabalho, ainda que isolada, desde que cause constrangimento à vítima.

O empregador responde por danos morais decorrentes de assédio praticado por colega de trabalho, mesmo quando adota medidas corretivas posteriores, em razão do dever de prevenção.

> *A análise de casos envolvendo violência de gênero deve observar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, assegurando escuta qualificada da vítima e desconstrução de estereótipos discriminatórios.*
>
> *A fixação da indenização por danos morais deve observar os critérios estabelecidos no art. 223-G da CLT, à luz da proporcionalidade e da natureza da ofensa.*
>
> *Dispositivos relevantes citados: CF, arts. 1º, III; 5º, V e X; CLT, arts. 157, I; 223-B, 223-E e 223-G; CC, arts. 186, 927, 932, III, e 933; Convenção Interamericana de Belém do Pará, arts. 1º e 6º.*
>
> *Jurisprudência relevante citada: TRT-9, processo 0000939-10.2022.5.09.0009, Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo, j. 10.06.2024. (TRT-9, RORSum nº 0001320-44.2024.5.09.0010, Relatora: Odete Grasselli, 6ª Turma, julgamento em 02/07/2025.)*[27]

A ementa demonstra que a inexistência de superioridade hierárquica entre os envolvidos não foi considerada suficiente para afastar o reconhecimento do assédio no campo trabalhista. O exame concentrou-se no caráter não consentido da conduta e em sua repercussão sobre a dignidade da trabalhadora. Esse fundamento demonstra a importância de não limitar a compreensão trabalhista do assédio às situações em que o agressor exerce poder formal de direção sobre a vítima.

Essa interpretação pode ser relacionada à contribuição de Severi[28], que apresenta fundamentos para a análise do Direito sob perspectiva de gênero e para a eliminação de estereótipos discriminatórios contra as mulheres. No caso examinado, essa abordagem ajuda a questionar a aparente neutralidade da

expressão empregada para descrever a conduta. A conexão com o julgamento é interpretativa: a referência ao Protocolo adquire conteúdo concreto quando orienta o exame de uma justificativa capaz de desvalorizar a experiência da trabalhadora.

Identificam-se, portanto, elementos de aplicação material do Protocolo nos fundamentos sintetizados, especialmente pelo enfrentamento de um estereótipo empregado na interpretação da conduta. A ementa, contudo, não permite reconstruir todos os elementos probatórios nem precisar o peso atribuído a cada um deles.

4.3. Palavra da Vítima e Prova Indiciária na Apreciação do Assédio Sexual

O registro da 3ª Turma do TRT da 2ª Região, indicado como de 2025 na seleção original, trata de assédio moral e sexual. O excerto informa a manutenção da condenação indenizatória, mas omite os fundamentos probatórios e não apresenta dia e mês de julgamento.

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DA INICIAL. RECURSO DA RECLAMANTE NÃO PROVIDO. RECURSO DA RECLAMADA PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de diferenças de verbas rescisórias, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, pagamento em dobro de descansos semanais remunerados e vale-transporte. Recurso ordinário da reclamada contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e sexual.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão: (i) definir se o ônus da prova quanto às diferenças de verbas rescisórias, jornada e vale-transporte foi corretamente distribuído; (ii) estabelecer a existência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho a justificar a indenização por danos morais; (iii) determinar se no rito sumaríssimo a condenação deve estar limitada aos valores indicados na petição inicial [...]

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V, X, e 93, IX; CLT, arts. 467, 477, 818, 852-B, I, 895, § 1º, IV; CPC, arts. 141, 373, 492.

Jurisprudência relevante citada: TST, AIRR 783558-05.2001.5.03.5555; TST, RRAg-10722-29.2021.5.03.0138; TST, Precedente Vinculante 164.

> *(TRT da 2ª Região, RORSum nº 1002377-05.2025.5.02.0604, relatora Dulce Maria Soler Gomes Rijo, 3ª Turma; julgamento indicado como de 2025 no material selecionado, sem dia e mês.)*[29]

O recorte apresenta o caso e as questões em discussão, mas salta para os dispositivos e precedentes citados. Não reproduz a parte da ementa que permitiria examinar os fundamentos relativos ao depoimento da vítima e à prova indiciária. A manutenção da indenização, indicada no cabeçalho, demonstra o resultado informado, mas não comprova qual critério probatório o sustentou.

A distinção entre a distribuição do ônus da prova e a valoração dos elementos probatórios constitui aspecto relevante para a análise das decisões judiciais. O art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece as regras sobre a responsabilidade das partes pela comprovação dos fatos alegados nas demandas trabalhistas, atribuindo, em regra, ao reclamante a demonstração dos fatos constitutivos de seu direito e ao reclamado a comprovação daqueles que possam impedir, modificar ou extinguir a pretensão apresentada. De maneira correspondente, o art. 373 do Código de Processo Civil (CPC) disciplina a distribuição do ônus da prova no processo civil, admitindo, em determinadas circunstâncias e mediante decisão fundamentada, a atribuição diferenciada desse encargo. Assim, enquanto a distribuição do ônus probatório define a quem compete demonstrar determinados fatos, a valoração da prova corresponde à apreciação judicial da credibilidade, da relevância e da suficiência dos elementos apresentados. No caso examinado, a simples referência aos arts. 818 da CLT e 373 do CPC não permite concluir que tenha ocorrido redistribuição do ônus da prova, tampouco identificar os critérios utilizados pelo colegiado

para apreciar os elementos probatórios. Essa verificação dependeria do acesso aos fundamentos decisórios que não constam do trecho reproduzido.

Lopes e Santos examinam as dificuldades de demonstração judicial do assédio moral e sexual, os encargos probatórios e os meios de prova disponíveis. Sua contribuição oferece parâmetros para uma leitura posterior do inteiro teor. Contudo, não supre a ausência de fundamentos no documento selecionado nem autoriza atribuir ao colegiado uma tese sobre palavra da vítima e indícios que não aparece na transcrição.[30]

4.4. Ausência de Testemunhas Presenciais e Exigências Probatórias

A terceira decisão foi proferida pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Seu conteúdo permite aprofundar a discussão anterior, pois enfrenta diretamente a ausência de testemunhas presenciais e a necessidade de evitar exigências probatórias incompatíveis com as circunstâncias do assédio.

> *EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. A prática de assédio sexual é conduta inadmissível no ambiente de trabalho e a sua ocorrência enseja o dever de reparação dos danos morais sofridos pela vítima. Na apuração dos fatos, necessário que se atende o julgador para o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça que recomenda especial atenção à prova indiciária e ao relato da vítima, evitando-se exigir da parte ofendida prova impossível ou excessivamente rigorosa. No caso concreto, embora nenhuma das testemunhas tenha presenciado diretamente os fatos narrados pela autora, a prova oral produzida revela elementos que conferem plausibilidade à narrativa apresentada. Recurso que se dá provimento.*
>
> *(TRT-3, ROT nº 0010576-31.2025.5.03.0046, Relatora: Taisa Maria Macena de Lima, 10ª Turma, julgamento em 31/03/2026)*[31].

A ementa estabelece uma conexão entre o Protocolo e o modo de apreciar a prova oral. O Tribunal reconhece que as testemunhas não presenciaram diretamente os fatos, mas identifica em seus depoimentos elementos que sustentam a plausibilidade da narrativa da autora. A ausência de testemunho presencial não é tratada, portanto, como impedimento absoluto ao reconhecimento da conduta.

A discussão sobre as dificuldades dos meios de prova, desenvolvida por Lopes e Santos, oferece apoio para formular essa distinção. Sua aproximação com o caso permite discutir a inadequação de restringir a demonstração do assédio a uma única modalidade probatória. A conclusão sobre a suficiência das provas, contudo,

pertence ao julgamento concreto e depende dos elementos efetivamente produzidos.[32]

O excerto do TRT da 3ª Região permite observar uma conexão entre a referência ao Protocolo e a valoração da prova oral indireta. Ao contrário do registro do TRT da 2ª Região, há enunciado expresso sobre as circunstâncias probatórias. A comparação revela, antes de uma divergência entre tribunais, uma diferença de suficiência documental: apenas o primeiro desses trechos permite acompanhar o critério utilizado. A ausência de testemunho presencial não se converte em presunção absoluta de veracidade, pois a própria reprodução menciona outros elementos de plausibilidade.

4.5. Responsabilidade Empresarial e Eficácia das Medidas de Prevenção

O quarto registro é atribuído à 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. O trecho reproduzido reúne o assédio sexual, a responsabilidade pelo ambiente de trabalho e instrumentos internacionais e nacionais de proteção. Seu conteúdo, porém, restringe-se ao cabeçalho da ementa, sem descrever os fatos, a instrução ou a solução dada ao recurso.

> *ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE. AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO. CONVENÇÃO N. 190, OIT. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ) e CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (CEDAW). PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM BASE EM PERSPECTIVA DE GÊNERO. RESOLUÇÃO N. 492/23, CNJ. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERESECCIONAL E INCLUSIVA, CJST [...] (TRT-12, ROT nº 0001122-50.2025.5.12.0022, Relatora: Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, 2ª Turma, julgamento em 26/05/2026)*[33].

A reprodução indica a presença do Protocolo no enquadramento normativo do tema, ao lado de instrumentos de proteção contra a violência e a discriminação. Não permite afirmar que o colegiado tenha reconhecido a ineficácia de políticas internas ou fundamentado a condenação em culpa da empregadora. Essas afirmações dependeriam de passagens da fundamentação que não constam do excerto.

Araújo oferece base teórica para discutir a violência de gênero no mundo do trabalho, as formas de enfrentamento e o emprego da perspectiva de gênero. A contribuição da autora permite formular a pergunta sobre a efetividade das medidas empresariais. Trata-se, nesta subseção, de uma chave de leitura do problema, sem atribuir ao acórdão uma avaliação concreta de políticas que o trecho não documenta.[34]

A menção ao Protocolo está identificada no cabeçalho, mas sua aplicação material permanece indeterminada. Também não é possível classificá-la como meramente formal no julgamento integral: a insuficiência do recorte impede verificar se o documento participa dos fundamentos omitidos. A referência à Convenção nº 190 da OIT é registrada como parte do texto judicial reproduzido, sem tomar sua simples citação como demonstração de aplicabilidade jurídica ou de resultado no caso.

4.6. Análise Contextual das Provas na Sentença de Plácido de Castro

O quinto registro consiste em excertos de sentença atribuída à Vara do Trabalho de Plácido de Castro, vinculada ao TRT da 14ª Região, no processo nº 0000102-22.2025.5.14.0425, indicada como proferida em 30 de agosto de 2025. A fonte referenciada remete a uma busca por número processual, e não a um endereço individualizado do documento. Essa limitação de rastreabilidade deve ser considerada: os trechos permitem leitura dos fundamentos reproduzidos, mas não equivalem ao acesso integral aos autos ou à confirmação de seu estado recursal.

A demanda foi proposta por trabalhadora que atribuiu ao gerente a prática de investidas sexuais indesejadas e afirmou ter sofrido perseguição após recusá-las. A empregadora negou o assédio e apresentou argumentos relativos à conduta profissional da autora. Entre os fundamentos da sentença, destacam-se os seguintes:

[...] Tal protocolo orienta análise criteriosa, interpretação específica e valoração das provas à luz das desigualdades de gênero estruturais presentes na sociedade, as quais devem ser levadas em consideração durante todo o processo de apreciação judicial.

[...] Ressalte-se que a ausência de comunicação imediata ou de registro policial não desconstitui a veracidade dos fatos, mormente em razão da assimetria de poder e do temor habitualmente vinculado às vítimas. [...] Ainda, a própria primeira testemunha arrolada pela parte reclamada, Nome, destacou que, antes da troca de gerência, a reclamante L. S. O. "trabalhava certinho, sem nenhum problema", afirmando categoricamente que apenas depois da chegada do gerente Sr. Nome é que houve modificação no comportamento laborativo da parte autora.

[...] A afirmação das testemunhas arroladas pela reclamada no sentido de não ter presenciado atitudes de assédio sexual pelo gerente em face da reclamante, não infirma a credibilidade dos depoimentos da parte autora e da primeira testemunha arrolada pelo polo ativo, além dos demais aspectos indiciários já antes detalhadamente descritos, pois a inexistência de percepção pessoal não se confunde com a inexistência da conduta ilícita narrada. [...] Dessa forma, em virtude da violação a direitos de personalidade, com fundamento nos artigos 1º, III, 5º, V e X, da Constituição Federal, 186 e 927 do Código Civil, considerando os critérios e bens tutelados anteriormente indicados que caracterizam a ofensa em análise como gravíssima, defiro o pedido de indenização por danos morais, em virtude do assédio sexual, no valor fixado em R$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais). [...] (Vara do Trabalho de Plácido de Castro, TRT da 14ª Região, ATSum nº 0000102-22.2025.5.14.0425, sentença de 30/08/2025)[35]

O primeiro aspecto relevante é o tratamento da demora na comunicação dos fatos. Em vez de utilizar a ausência de denúncia imediata como fundamento automático de descrédito, o juízo considera a posição hierárquica do gerente e as condições que poderiam dificultar a reação da trabalhadora. Essa análise questiona a expectativa de que toda vítima deva responder à violência de maneira imediata e uniforme.

Outro ponto requer cautela: a menção à alteração do comportamento laboral depois da troca de gerência funciona, no excerto, como elemento contextual. Essa circunstância não demonstra isoladamente o assédio e não deve criar uma exigência de abalo visível para que uma vítima seja considerada crível. Do mesmo modo, afirmar que a falta de percepção de uma testemunha não prova a inexistência da conduta não equivale a considerar comprovado todo relato. A conclusão depende da convergência dos elementos e da apreciação dos argumentos contrários.

Os excertos permitem distinguir valoração contextual da prova e redistribuição dos encargos probatórios, mas não informam expressamente uma decisão sobre inversão do ônus. O reconhecimento de elementos de aplicação material restringe-se ao modo como o texto enfrenta a demora na denúncia e a inexistência de percepção direta das testemunhas. Não se presume que o simples emprego do Protocolo determine o resultado, nem se atribui à sentença uma conclusão sobre ônus probatório ausente dos trechos citados.

4.7. Resultados Comparados e Limites da Análise

O conjunto permite distinguir três situações documentais. Nas reproduções do TRT da 9ª Região e do TRT da 3ª Região, o Protocolo é associado a critérios concretos: enfrentamento da minimização do assédio como brincadeira e consideração da prova indiciária diante da ausência de testemunhas presenciais. Nos excertos da sentença de Plácido de Castro, a conexão aparece no tratamento da denúncia tardia e da assimetria entre gerente e trabalhadora. São indícios de aplicação material nos textos examinados, sem confirmação de todo o percurso decisório.

No registro do TRT da 12ª Região, identifica-se referência normativa, mas faltam fundamentos para avaliar sua utilização. No registro do TRT da 2ª Região, sequer a articulação entre Protocolo e prova pode ser confirmada pelo recorte. Esses dois casos não demonstram aplicação meramente formal: demonstram insuficiência da documentação para distinguir formalidade e incorporação material. A classificação não deve transformar uma lacuna da pesquisa em juízo sobre a atuação do tribunal.

O Quadro 1 reúne a classificação das nove categorias em cada registro. A indicação de insuficiência documental refere-se ao excerto examinado e não demonstra omissão do julgamento integral. A influência sobre o resultado é tratada separadamente da presença de razões compatíveis com o Protocolo.

Quadro 1. Categorias identificáveis nos registros judiciais analisados

Categoria	TRT-9	TRT-2	TRT-3	TRT-12	Senter TRT-1
Menção ao Protocolo	E	I	E	E	E

Assimetrias de poder	I	I	I	I	E
Enfrentamento de	E	I	I	I	E

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/assedio-sexual-e-julgamento-com-perspectiva-de-genero-uma-analise-da-fundamentacao-judicial-na-justica-do-trabalho-2025-2026?noblockage

Legenda: E = evidência expressa no excerto; I = informação insuficiente para classificar. * O excerto permite examinar a valoração da prova, mas não demonstra decisão expressa de redistribuição do ônus.
Fonte: elaboração própria, a partir dos registros reproduzidos nas subseções 3.2 a 3.6.

Quanto às categorias, a valoração contextual da prova aparece com maior nitidez nos registros do TRT da 3ª Região e da sentença; o afastamento de estereótipos é visível na reprodução do TRT da 9ª Região e no tratamento da denúncia tardia na sentença. A assimetria hierárquica está explicitada no caso de Plácido de Castro. O assédio horizontal, por sua vez, mostra que a ausência de hierarquia funcional não elimina a violência de gênero. A responsabilidade do empregador é detalhada na ementa atribuída ao TRT da 9ª Região; no registro do TRT da 12ª Região, permanece anunciada no título, sem fundamentos suficientes para análise equivalente.

Não foi possível identificar, com a mesma segurança, abordagem interseccional individualizada nos excertos nem decisões expressas sobre redistribuição do ônus em todo o conjunto. Isso limita os

resultados, mas não autoriza afirmar que esses temas foram omitidos nos julgamentos completos. Também não se pode isolar o efeito do Protocolo sobre os resultados: as decisões mobilizam direitos fundamentais e normas de responsabilidade, de modo que a relação documentada é argumentativa, sem demonstração de causalidade exclusiva.

A hipótese inicial recebe apoio parcial. Alguns excertos permitem associar diretrizes e razões concretas; outros não oferecem informação bastante para testar a mesma conexão. O corpus não contém caso suficientemente documentado para afirmar utilização exclusivamente formal do Protocolo. A pesquisa, portanto, sustenta a necessidade de distinguir citação e aplicação material, mas não demonstra a frequência de cada modalidade na Justiça do Trabalho.

Os desafios observados são explicitar a análise contextual, apreciar indícios sem automatismos e afastar expectativas de vítima ideal. A seleção intencional, os recortes desiguais, a data incompleta do TRT da 2ª Região e a ausência dos textos oficiais integrais limitam as conclusões. A ampliação requer conferir documentos e datas, registrar as buscas e examinar decisões com resultados distintos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema foi respondido dentro do alcance dos documentos disponíveis: a perspectiva de gênero aparece como critério de enfrentamento de estereótipos e de apreciação contextual das provas em parte dos excertos, enquanto outros não permitem acompanhar sua utilização. A contribuição do estudo consiste nessa distinção fundada na leitura de cada registro, sem equiparar o

reconhecimento do assédio à efetividade do Protocolo e sem generalizar os resultados para todos os tribunais.

Nos materiais atribuídos ao TRT da 9ª Região, ao TRT da 3ª Região e à Vara do Trabalho de Plácido de Castro, identificaram-se relações entre as diretrizes e fundamentos sobre brincadeiras de conotação sexual, prova indiciária, denúncia tardia e assimetrias de poder. As reproduções do TRT da 2ª e da 12ª Regiões não oferecem base equivalente. Por essa razão, a hipótese é apenas parcialmente sustentada: há elementos de aplicação material, mas não há documentação suficiente para demonstrar, no conjunto, uma modalidade exclusivamente formal ou sua predominância.

A palavra da vítima deve ser apreciada no contexto e em articulação com os elementos disponíveis, sem desqualificação baseada em padrões abstratos de comportamento. Isso não afasta o contraditório, a análise de inconsistências relevantes ou a exigência de motivação. A distribuição do ônus da prova e a valoração do que foi produzido são operações distintas, cuja ocorrência deve ser identificada na fundamentação de cada caso, e não deduzida da simples citação do Protocolo.

A efetividade do método depende da explicitação de como as condições de desigualdade interferem na apreciação do litígio. A proteção trabalhista também exige examinar a responsabilidade empresarial e o funcionamento das medidas de prevenção. As limitações documentais impedem afirmar que essas diretrizes foram incorporadas de maneira uniforme ou que determinaram isoladamente os resultados. O aprofundamento da pesquisa depende de corpus ampliado, textos integrais verificáveis e registro

completo da seleção, preservando a diferença entre o que a decisão afirma e o que a análise consegue demonstrar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça,** Curitiba, v. 2, n. 1, e047, 2024. DOI: https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.47. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/47. Acesso em: 13 out. 2026.

BARRETO, Camila Pitanga. **Os limites impostos pela tipificação penal do assédio sexual e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho.** 2015. 52 f. Monografia (Pós-Graduação em Direito – Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) – Instituto Brasiliense de Direito Público, Escola de Direito de Brasília, Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/server/api/core/bitstreams/7c191cc4-d65a-4ca1-95c4-afab02e25c32/content?download=true. Acesso em: 8 set. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras normas. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001122-50.2025.5.12.0022.** Assédio sexual. Responsabilidade. Ambiente de trabalho seguro. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Relatora: Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, 26 de maio de 2026. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/6422500262. Acesso em: 11 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Vara do Trabalho de Plácido de Castro. **Sentença no processo nº 0000102-22.2025.5.14.0425.** Assédio sexual. Indenização por danos morais. Plácido de Castro, AC, 30 ago. 2025. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=0000102-22.2025.5.14.0425. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 1002377-05.2025.5.02.0604.** Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Procedimento sumaríssimo. Dano moral. Assédio moral e sexual. Limitação da condenação aos valores da inicial. Recurso da reclamante não provido. Recurso da reclamada parcialmente provido. Relatora: Dulce Maria Soler Gomes Rijo. 2025. Data completa de julgamento não informada no material selecionado. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/7388842631/inteiro-teor-7388842636. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010576-31.2025.5.03.0046.** Indenização por danos morais. Assédio sexual. Relatora: Taisa Maria Macena de Lima, 31 de março de 2026. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/5790514230. Acesso em: 17 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0001320-44.2024.5.09.0010.** Direito do Trabalho. Reclamação trabalhista. Assédio sexual e moral horizontal. Indenização por danos morais. Configuração. Recurso provido parcialmente. Relatora: Odete Grasselli, 2 de julho de 2025. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/5454135110. Acesso em: 12 out. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ, 2021. 132 p. ISBN 978-65-88022-06-1. Disponível em:

https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/748. Acesso em: 20 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377. Acesso em: 20 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557. Acesso em: 20 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023.** Estabelece, para adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986. Acesso em: 20 set. 2026.

GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva; ARAÚJO, Roberta Corrêa de. Assédio sexual: aspectos probatórios, ônus da prova e protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. **Revista Trabalhista Direito e Processo,** [S. l.], n. 68, 2025. Disponível em: https://revista.anamatra.org.br/index.php/home/article/view/15. Acesso em: 13 set. 2026.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,** Belo

Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105–129, jan./jun. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188731. Acesso em: 3 out. 2026.

MATOS, Ligia Lourenço de. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. **JURIS – Revista da Faculdade de Direito,** v. 31, n. 2, p. 122-139, 2023. DOI: https://doi.org/10.14295/juris.v31i2.13750. Disponível em: https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750. Acesso em: 20 set. 2026.

MOMM, Márcia Assumpção Lima. Compliance e cultura organizacional: equidade de gênero e prevenção do assédio sexual e violência no trabalho. **Revista Jurídica Gralha Azul,** [S. l.], v. 1, n. 25, 2025. DOI: https://doi.org/10.62248/8xjq6f32. Disponível em: https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/view/123. Acesso em: 20 set. 2026.

REZALA, Giulia Menezes et al. A expansão do assédio sexual no contexto do trabalho para o ambiente virtual. **Psicologia e Saúde em Debate,** v. 11, n. 1, p. 1371-1389, 2025. Disponível em: https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/1342. Acesso em: 12 set. 2026.

RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes; SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela; CARVALHO, Alexandre Douglas Zaidan de. A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco. **Direito, Processo e Cidadania,** Recife, v. 3, n. 1, p. 107-128, 2024. DOI: https://doi.org/10.25247/2764-8907.2024.v3n1.p107-128. Disponível em: https://periodicos.unicap.br/dpc/article/view/2738. Acesso em: 20 set. 2026.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade,** Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721. Acesso em: 21 out. 2026.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo,** v. 3, n. 3, p. 574–601, 2016. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v3i3p574-601. Disponível em: https://revistas.usp.br/rdda/pt_BR/article/view/119320. Acesso em: 13 out. 2026.

SILVA, Thaina Alencar da. **Assédio sexual nas relações de trabalho:** repercussões jurídicas do caso Caixa Econômica Federal. 2023. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Alagoas, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2023. Disponível em: https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/12421. Acesso em: 12 ago. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.** Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. ISBN 978-65-996203-4-8. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolos-tst-assedio-v6-23-07-2024.pdf. Acesso em: 20 set. 2026.

---

[1] Acadêmica do curso de Direito da Faculdade Católica de Rondônia.
E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[2] Professora orientadora. Docente da Faculdade Católica de Rondônia (FCR). Brasil. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[3] MATOS, Ligia Lourenço de. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito,** v. 31, n. 2, p. 122-139, 2023. DOI: https://doi.org/10.14295/juris.v31i2.13750. Disponível em: https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750. Acesso em: 10 set. 2026.

[4] BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal, art. 216-A. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

[5] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023.** Estabelece, para adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986. Acesso em: 20 set. 2026.

[6] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.** Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. ISBN 978-65-996203-4-8. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolos-tst-assedio-v6-23-07-2024.pdf. Acesso em: 20 set. 2026.

[7] SILVA, Thaina Alencar da. **Assédio sexual nas relações de trabalho:** repercussões jurídicas do caso Caixa Econômica Federal. 2023. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Alagoas, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2023. Disponível em: https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/12421. Acesso em: 12 ago. 2026.

[8] GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva; ARAÚJO, Roberta Corrêa de. Assédio sexual: aspectos probatórios, ônus da prova e protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. **Revista Trabalhista Direito e Processo,** [S. l.], n. 68, 2025. Disponível em: https://revista.anamatra.org.br/index.php/home/article/view/15. Acesso em: 13 set. 2026.

[9] SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade,** Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721. Acesso em: 21 out. 2026.

[10] MOMM, Márcia Assumpção Lima. Compliance e cultura organizacional: equidade de gênero e prevenção do assédio sexual e violência no trabalho. **Revista Jurídica Gralha Azul,** [S. l.], v. 1, n. 25, 2025. DOI: https://doi.org/10.62248/8xjq6f32. Disponível em: https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/view/123. Acesso em: 20 set. 2026.

[11] BARRETO, Camila Pitanga. **Os limites impostos pela tipificação penal do assédio sexual e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho.** 2015. 52 f. Monografia (Pós-Graduação em

Direito – Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) – Instituto Brasiliense de Direito Público, Escola de Direito de Brasília, Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/server/api/core/bitstreams/7c191cc4-d65a-4ca1-95c4-afab02e25c32/content?download=true. Acesso em: 8 set. 2026.

[12] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557. Acesso em: 20 set. 2026.

[13] REZALA, Giulia Menezes et al. A expansão do assédio sexual no contexto do trabalho para o ambiente virtual. **Psicologia e Saúde em Debate,** v. 11, n. 1, p. 1371-1389, 2025. Disponível em: https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/1342. Acesso em: 12 set. 2026.

[14] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Arts. 1º, III e IV; 5º, caput, V e X. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

[15] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ, 2021. 132 p. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/748. Acesso em: 20 set. 2026.

[16] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ, 2021. 132 p. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/748. Acesso em: 20 set. 2026.

[17] BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras normas. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 20 set. 2026.

[18] BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

[19] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 out. 2026.

[20] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022. Recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377. Acesso em: 20 set. 2026. Ver também: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 492, de**

17 de março de 2023. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986. Acesso em: 20 set. 2026.

[21] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ, 2021. 132 p. ISBN 978-65-88022-06-1. Disponível em: https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/748. Acesso em: 20 set. 2026.

[22] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377. Acesso em: 20 set. 2026.

[23] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023.** Estabelece, para adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986. Acesso em: 20 set. 2026.

[24] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.** Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. ISBN 978-65-996203-4-8. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolos-tst-assedio-v6-23-07-2024.pdf. Acesso em: 20 set. 2026.

[25] GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva; ARAÚJO, Roberta Corrêa de. Assédio sexual: aspectos probatórios, ônus da prova e protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. **Revista Trabalhista Direito e Processo,** [S. l.], n. 68, 2025. Disponível em: https://revista.anamatra.org.br/index.php/home/article/view/15. Acesso em: 13 set. 2026.

[26] RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes; SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela; CARVALHO, Alexandre Douglas Zaidan de. A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco. **Direito, Processo e Cidadania,** Recife, v. 3, n. 1, p. 107-128, 2024. DOI: https://doi.org/10.25247/2764-8907.2024.v3n1.p107-128. Disponível em: https://periodicos.unicap.br/dpc/article/view/2738. Acesso em: 20 set. 2026.

[27] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0001320-44.2024.5.09.0010.** Direito do Trabalho. Reclamação trabalhista. Assédio sexual e moral horizontal. Indenização por danos morais. Configuração. Recurso provido parcialmente. Relatora: Odete Grasselli, 2 de julho de 2025. Ementa, itens III e IV. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/5454135110. Acesso em: 12 out. 2026.

[28] SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo,** v. 3, n. 3, p. 574–601, 2016. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v3i3p574-601. Disponível em: https://revistas.usp.br/rdda/pt_BR/article/view/119320. Acesso em: 13 out. 2026.

[29] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 1002377-05.2025.5.02.0604.** Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Procedimento sumaríssimo. Dano moral. Assédio moral e sexual. Limitação da condenação aos valores da inicial. Recurso da reclamante não provido. Recurso da reclamada parcialmente provido. Relatora: Dulce Maria Soler Gomes Rijo. 2025. Data completa de julgamento não informada no material selecionado. Ementa, itens I e II, e cabeçalho (excerto). Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/7388842631/inteiro-teor-7388842636. Acesso em: 20 out. 2026.

[30] LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,** Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105–129, jan./jun. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188731. Acesso em: 3 out. 2026.

[31] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010576-31.2025.5.03.0046.** Indenização por danos morais. Assédio sexual. Relatora: Taisa Maria Macena de Lima, 31 de março de 2026. Ementa. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/5790514230. Acesso em: 17 out. 2026.

[32] LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,** Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105–129, jan./jun. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188731. Acesso em: 3 out. 2026.

[33] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001122-50.2025.5.12.0022.** Assédio sexual. Responsabilidade. Ambiente de trabalho seguro. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Relatora: Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, 26 de maio de 2026. Cabeçalho da ementa (excerto). Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/6422500262. Acesso em: 11 out. 2026.

[34] ARAÚJO, Adriane Reis de. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça,** Curitiba, v. 2, n. 1, e047, 2024. DOI: https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.47. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/47. Acesso em: 13 out. 2026.

[35] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Vara do Trabalho de Plácido de Castro. **Sentença no processo nº 0000102-22.2025.5.14.0425.** Assédio sexual. Indenização por danos morais. Plácido de Castro, AC, 30 ago. 2025. Fundamentação (excertos sem paginação). Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=0000102-22.2025.5.14.0425. Acesso em: 20 out. 2026.