

# A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no tribunal regional do trabalho de pernambuco.

*The application of the protocol for judgment with a gender perspective in claims about sexual harassment in the regional labor court of Pernambuco.*

**Ana Terra Borges Antunes Ribeiro**

Faculdade Baiana de Direito, Salvador, BA, Brasil.

**Gabriela Sepúlveda Sobrinho**

Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, BA, Brasil.

**Alexandre Douglas Zaidan de Carvalho**

Universidade Católica de Salvador (UCSAL), Salvador, BA, Brasil.

doi: <https://doi.org/10.25247/2764-8907.2024.v3n1.p107-128>



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Como ser citado (modelo ABNT)

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, jan/abr., 2024. DOI:

<https://doi.org/10.25247/2764-8907.2024.v3n1.p107-128>

**Editor responsável**

Prof. Dr. José Mário Wanderley Gomes Neto

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas costumam passar boa parte do tempo de suas vidas no ambiente de trabalho. É nesse local onde são firmadas relações interpessoais, podendo ser elas saudáveis e respeitadas, ou inversamente, ambiente de exploração e abuso. Entre as situações abusivas no ambiente laboral, uma delas tem um forte marcador de gênero e atinge especialmente as mulheres, que é o assédio sexual, caracterizado por condutas de desrespeito e aproveitamento sexual.

*Direito, Processo e Cidadania*, Recife, v. 3, n. 1, p.107-28, jan/abr., 2024

## Resumo

O assédio sexual é um fenômeno que subsiste nos ambientes de trabalho brasileiros, sendo as vítimas, em sua grande maioria, mulheres. Tendo em vista esta realidade, com o intuito de proteger as mulheres vítimas de assédio sexual e demais formas de discriminação e violência foi criado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, tendo o Conselho Nacional de Justiça recomendado a sua adoção no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, desde fevereiro de 2022. O presente artigo tem por objetivo analisar a efetiva aplicação - entre fevereiro de 2022 e janeiro de 2023 - do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em processos trabalhistas movidos por mulheres, que versam sobre assédio sexual, nos acórdãos proferidos pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco).

**Palavras-Chave:** Perspectiva de gênero. Assédio Sexual. Mulheres. Protocolo.

## Abstract

The sexual harassment is a phenomenon that persists in Brazilian work environments, with the vast majority of victims being women. Considering this reality, in order to protect women victims of sexual harassment and other forms of discrimination and violence, the Protocol for Judgment with a Gender Perspective was created, and the National Council of Justice recommended its adoption within the scope of the Judiciary, since February 2022. This article aims to analyze the effective application - between February 2022 and January 2023 - of the Protocol for Judgment with a Gender Perspective in labor lawsuits brought by women, which deal with sexual harassment, in the judgments handed down by the Classes of the Regional Labor Court of the 6th Region (Pernambuco).

**Keywords:** Gender perspective. Sexual harassment. Women. Protocol.

O assédio sexual no ambiente laboral perpassa tanto pela seara criminal, quanto pela seara trabalhista, uma vez que a violência ocorre através do abuso de poder do assediador no bojo de uma relação de trabalho, muitas vezes por um colega que ocupa o nível hierárquico superior ou igual ao da vítima.

É inegável o aumento do interesse dos estudos sobre o tema – em especial aqueles que enfocam o problema sob a perspectiva de gênero. No mesmo sentido, destaca-se o incremento de políticas públicas e aprofundamento de políticas internas empresariais, além de campanhas de combate ao assédio sexual com expressão na mídia canais institucionais para o recebimento de denúncias (Brasil, 2024).

Contudo, mesmo diante destes esforços, o problema persiste nos mais diversos ambientes de trabalho. Desta forma, com o objetivo de consolidar entendimentos sobre o tema e mobilizar a magistratura em torno do tema, no início do ano de 2022 foi publicada a Recomendação do Conselho Nacional de Justiça nº 128/2022 (Brasil, 2022), com o objetivo de aconselhar o Poder Judiciário brasileiro a utilizar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Tendo em vista que a Recomendação do CNJ nº 128/2022 já está em vigor desde 03 de fevereiro de 2022, a expectativa normativa é que tal recomendação se insira na prática operativa dos membros julgadores que compõem os Tribunais Regionais do Trabalho, de modo que a magistratura trabalhista compreenda, acompanhe e, conseqüentemente, atenda a Recomendação nos julgamentos que envolvem questões de gênero, como o assédio sexual.

Neste ponto, o ato oficial do CNJ ao recomendar a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” demonstra que na atual conjuntura social do país, a defesa da condição feminina e o reconhecimento concreto da igualdade de gênero tornou-se indispensável por todos os agentes sociais. Merece destaque o fato de que a recomendação supracitada é voltada para todas as esferas do Poder Judiciário brasileiro.

Sob tal enfoque, o presente artigo se volta à análise da aplicação do Protocolo na esfera trabalhista foi realizada a análise da base de dados de jurisprudência disponibilizada oficialmente pelo sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT6 (Pernambuco), no intuito de verificar a aplicação do Protocolo de Julgamento com base na Perspectiva de Gênero.

O recorte deste trabalho se limita aos Acórdãos proferidos pelas turmas de desembargadores do TRT-6, entre 04 de fevereiro de 2022 e 10 de janeiro de 2023, nos processos trabalhistas movidos por mulheres e que envolvem, dentre outros pedidos, o pleito de indenização por danos morais em razão de terem sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

É pertinente e oportuno o momento de levantamento de dados para análise através do presente artigo, o qual se volta aos julgamentos relativos aos desafios de milhares de mulheres em um dos ambientes em que elas mais se encontram vulneráveis: o ambiente de trabalho.

Para tanto, o artigo se divide em três seções além desta introdução e das considerações finais. Primeiramente será realizada uma explanação acerca do conceito de assédio sexual no ambiente de trabalho. Na sequência, será feita uma explanação do Protocolo do CNJ de julgamento com base na perspectiva de gênero, com um enfoque em questões aplicáveis para casos de assédio sexual na seara trabalhista. Por fim, o último tópico descreve a metodologia utilizada no levantamento dos dados do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e analisará as decisões coletadas avaliando o grau de comprometimento do Tribunal com o atendimento do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

## **2 O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Geralmente, o ambiente de trabalho é um dos espaços onde as pessoas passam mais tempo da sua vida. Neste sentido, esses são palcos e fomentam diversos tipos de relações (Wyrzykowski; Sepúlveda, 2018, p.172), inclusive afetivas. Portanto, o local de trabalho deve ser seguro, saudável, que preze pelo respeito aos direitos fundamentais e a dignidade humana.

Sucedem que muitas vezes essa higidez e respeito não preponderam, dando espaço a diversos desvios de conduta, como discriminação por variados fatores, assédio moral, assédio sexual, entre outros. Assim, de forma diametralmente oposta ao quanto previsto nas normas trabalhistas, tem-se o assédio sexual no ambiente de trabalho como uma prática de “violação aos direitos fundamentais e mácula à dignidade humana” (Heloani; Barreto, 2013, p.55). Quando são flagradas situações de assédio sexual, o direito à

integridade física e moral da trabalhadora<sup>1</sup> é violado, constringendo-a e atrapalhando-a no desempenho de suas atividades laborais, dentre tantos outros malefícios.

Trata-se o assédio sexual de condutas reiteradas que tenham o caráter lascivo e o intuito de cercear a liberdade sexual do indivíduo, podendo ocorrer entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico ou a partir de um superior hierárquico (Alvarenga, 2010). O mais comum é que a conduta seja praticada por alguém que ocupe posição hierarquicamente superior, já que este “se aproveita da condição de superioridade” (Oliveira, 2013, p.61).

O assédio sexual diz respeito a um clássico exemplo de conduta abusiva do empregador, ocorrendo a importunação sexual, por meio de atos libidinosos e abuso de direito (Lippman, 2004, p.19). Nestes casos, os atos do empregador ultrapassam o seu poder diretivo, sendo marcado pela desproporcionalidade da sua conduta.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual afeta negativamente a saúde física, psicológica e sexual das vítimas, sendo capaz de deixar sérios danos, os quais podem perdurar a vida inteira. Segundo Rodolfo Pamplona Filho (2008, p.108), a maior parte das vítimas sofre das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, sendo necessários tratamentos médicos, especialmente os de cunho psicológico.

Justamente por se tratarem de graves prejuízos para a saúde dos trabalhadores que se fez necessário um tratado internacional, qual seja: a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), tendo como tema a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT ainda está pendente de ratificação pelo Brasil, de modo que ainda não possui caráter supralegal e tampouco é parte integrante do ordenamento jurídico pátrio. Assim, atualmente, na legislação brasileira, mesmo que mais restrito que o conceito trabalhista, tem-se o conceito de assédio sexual disposto no artigo 216-A do Código Penal brasileiro (incluído pela Lei nº 10.224/2001):

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.

De modo a compilar conceitos e a reforçar o entendimento doutrinário sobre o tema, por meio da Resolução nº 351/2020, o CNJ também definiu assédio sexual:

---

<sup>1</sup> Esclarece-se que justamente por tratar do assédio sexual no ambiente de trabalho, o presente artigo é escrito no gênero feminino, já que este fenômeno atinge majoritariamente às mulheres.

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Então, o assédio sexual no ambiente laboral perpassa tanto a seara criminal, quanto a trabalhista, uma vez que o abuso ocorre no bojo de uma relação de trabalho, na qual o assediador se utiliza do poder existente na relação jurídica laboral para buscar favorecimentos sexuais (Lippman, 2004, p.24). Nesse contexto, seja sob a ótica de um conceito amplo ou mais restrito, observa-se que o assédio sexual afeta desproporcionalmente as mulheres trabalhadoras. Inclusive, a própria Convenção nº 190 da OIT reconhece esse fato e a necessidade de um olhar ainda mais atento diante dessa discrepância, na medida em que reconhece que a violência e o assédio afetam em particular as mulheres, de ascenderem, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, conforme disposto no preâmbulo da norma<sup>2</sup>.

Da mesma forma, segundo pesquisa realizada em outubro de 2020 com 1.500 pessoas de todo o país, pelo Instituto Patrícia Galvão (2020), concluiu-se que o assédio sexual é um fenômeno que afeta eminentemente as trabalhadoras, sendo estas entendidas as pessoas do gênero feminino. Conforme os dados da pesquisa para 92% das pessoas entrevistadas (homens e mulheres), as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio (moral ou sexual) no ambiente de trabalho que os homens. Sendo que, na mesma pesquisa, 76% das mulheres entrevistadas afirmam que já vivenciaram no trabalho ao menos uma das situações de violência e de assédio (moral ou sexual).

De acordo com outra pesquisa, esta realizada pela *Think Eva* (2020) com mulheres de todo o Brasil, quando questionadas sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, 47,12% das entrevistadas afirmam que já foram vítimas em algum momento.

Tendo em vista que as mulheres são as vítimas mais comuns do assédio sexual, “tais condutas, reiteradas e normalizadas socialmente, configuram expressão prática da discriminação e subvalorização do trabalho feminino” (Silva; Rodrigues, 2021, p.136). Essa

---

<sup>2</sup> “Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 190 sobre Violência e Assédio.** 2019. Genebra, Suíça. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 24 mai. 2023).

prática assediadora repleta de atos que contribuem para a violência de gênero as prejudica fortemente na manutenção e na ascensão no mercado de trabalho.

Dentre outros fatores, o assédio ocorre no ambiente laboral também por conta da condição de vulnerabilidade histórica e cultural em que se encontra a mulher trabalhadora no Brasil, em razão da discriminação por gênero. Até os dias de hoje, é clara a violação aos direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Relevante apontar que, o assédio sexual passou a ser compreendido não como fenômeno isolado que acontece no local do labor, mas como verdadeiro componente do ambiente de trabalho (Heloani et al., 2022, p.152).

Na identificação de casos de assédio sexual, estes não poderiam ser permitidos em uma relação de emprego, devendo o empregador ser devidamente responsabilizado (Ribeiro, 2018). Para tanto, a vítima precisa de muita coragem – ao se expor, lembrar e discutir sobre as condutas de assédio vivenciadas – para ajuizar sua ação na Justiça do Trabalho e, conseqüentemente, o Poder Judiciário deve ter efetivas condições de julgar da forma mais justa possível cada caso concreto.

### 3 PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Diante deste contexto, considerando que existem demandas mais sensíveis ajuizadas por mulheres, as quais devem ser apreciadas com maior cautela por parte do Poder Judiciário, no dia 03 de fevereiro de 2021, foi publicada no Diário Oficial a Portaria do Conselho Nacional de Justiça nº 27/2021<sup>3</sup>, a qual instituiu o Grupo de Trabalho (formado por 21 juristas de todo o Brasil) para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções do CNJ nº 254/2020 e nº 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

No decorrer do ano de 2021, o referido Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria do CNJ nº 27/2021, elaborou conjuntamente o texto do Protocolo para

---

<sup>3</sup> A Portaria do Conselho Nacional de Justiça nº 27/2021 teve o seu prazo de encerramento das atividades prorrogado em algumas oportunidades por meio da publicação de diversas Portarias, sendo que, após ter cumprido os seus efeitos, foi posteriormente revogada pela Portaria nº 353 de 30/09/2022. (BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 27**. Brasília/DF. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714>>. Acesso em: 25 mai. 2023.)

Julgamento com Perspectiva de Gênero, o qual foi editado e lançado na sessão plenária do CNJ em 19 de outubro de 2021. Assim, em consequência disso, em 15 de fevereiro de 2022, foi publicada a Recomendação do CNJ nº 128/2022, a qual recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

Considerando que se passou mais de 01 (um) ano da publicação da Recomendação do CNJ nº 128/2022 até os dias da escrita do presente artigo (de fevereiro de 2022 a junho de 2023), busca-se aqui analisar os primeiros reflexos da adoção do Protocolo na realidade de uma das áreas que mais carece de atenção e cuidados na Justiça brasileira, qual seja: a Justiça do Trabalho. Cabem aos tribunais trabalhistas o cuidado com as relações que, por si só, desde o nascedouro, já se firmam com um desnível entre as partes envolvidas.

De pronto, há de se destacar que o referido Protocolo foi inspirado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030 da ONU, o qual foi acolhido pelo Poder Judiciário brasileiro, e se encontra dividido em três partes.

Na primeira parte são explicitados os conceitos, como: sexo; gênero; divisão sexual do trabalho; desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades; princípio da igualdade, dentre outros. Já na segunda parte consta um passo a passo de como o magistrado vai atuar, desde a primeira aproximação com o processo, passando pela instrução processual, chegando até a interpretação e aplicação do direito. Por fim, a terceira (última) parte é a mais extensa do documento, pois se debruça sobre as especificidades das questões de gênero de cada ramo da Justiça.

Há uma seção destinada à Justiça do Trabalho a partir da página 102 do documento. Nesta oportunidade, o Protocolo começa tratando sobre as desigualdades no ingresso e progressão na carreira, o que na maioria das vezes é irrelevante ao olhar do julgador. De forma exemplificativa, ao analisar o processo de uma mulher que foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho, a atuação jurisdicional precisa levar em consideração o desafio de inserção e de reinserção no mercado de trabalho que teve impacto direto na posição de submissão a que foi colocada, bem como as dificuldades para ascensão profissional daquela mulher.

Ao tratar do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho são feitas algumas considerações sobre o ônus da prova, tendo em vista que o assédio geralmente ocorre de forma clandestina e que as condutas – por si só – costumam ser muito difíceis de provar.

Sendo assim, com a análise com perspectiva de gênero é possível ensejar a readequação da distribuição do ônus probatório, a valoração do depoimento pessoal da vítima e a relevância de prova indiciária e indireta.

O Protocolo também sugere quatro passos para uma atuação jurisdicional que se proponha a desconstruir os estereótipos sociais: tomar consciência da existência de estereótipos, identificá-los em casos concretos, refletir sobre os prejuízos potencialmente causados e incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional.

Além desses quatro passos, ainda se sugere um quinto passo: a necessidade de se adotar um olhar interseccional, ao tempo em que se compreende que mesmo dentro dos grupos sociais podem existir diferentes estereótipos (OAB, 2022, p.12). O fato de existirem diferentes estereótipos sociais pode fazer muita diferença, por exemplo, no julgamento de uma mulher branca que sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho e de uma mulher negra que, de igual modo, também sofreu. As particularidades de cada caso concreto devem ser observadas, com a perspectiva de gênero que engloba todas essas nuances previstas no Protocolo.

Nesse mesmo sentido, lecionam Adriana Manta e Joana Rodrigues (2021, p.138):

Na atual configuração da sociedade contemporânea, as leis são elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, objetivando alcançar a neutralidade das normas, ignorando as diversas diferenças entre os sujeitos, gerando desigualdades. A fim de implementar a igualdade em sua dimensão material, as diferenças entre os indivíduos devem ser observadas quando da criação das leis, bem como quando da aplicação das leis pelo poder judiciário, através do julgamento com perspectiva de gênero e raça.

Apesar de as leis serem elaboradas para um sujeito universal, a sociedade brasileira é marcada por desigualdades históricas. O julgador precisa ter uma postura ativa de desconstrução dos vieses de estereótipos, o que não se confunde com o abandono da técnica e imparcialidade nos julgamentos. Por via inversa, a desconstrução de vieses amplia a função cognitiva do julgador e potencializa a reflexividade do sistema jurídico (Carvalho, 2018, p.305) para que as diferenças de gênero possam influenciar na interpretação e na aplicação do direito (Associação Baiana de Advogados Trabalhistas, 2022, p.17).

Nesse mesmo sentido, em março de 2023, o CNJ publicou a Resolução n. 492 de 2023, a qual institui a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, bem como estabelece as diretrizes



para adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

De fato, percebe-se que, nos últimos meses, em todo o Brasil, os tribunais trabalhistas têm promovido mais cursos e encontros de magistrados para tratarem sobre o tema, a exemplo do curso online<sup>4</sup> com enfoque apenas no protocolo que ocorreu durante quatro dias em novembro de 2022, promovido pela Escola Judicial do TRT-2 (São Paulo).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi feito e, conseqüentemente, recomendada a sua adoção pelo CNJ, com o intuito de que o Poder Judiciário (a Justiça do Trabalho especificamente) reconheça que a desigualdade de gênero existe, principalmente considerando o número desproporcional de mulheres vítimas de assédio.

Portanto, tendo consciência disso, a atuação jurisdicional deve ser realizada sob a ótica da perspectiva de gênero nas decisões proferidas, visando respeitar os direitos fundamentais previstos na Constituição, eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade substancial.

#### **4 APLICAÇÃO DO PROTOCOLO NOS JULGAMENTOS DE DEMANDAS DE ASSÉDIO SEXUAL**

O Brasil é um país de dimensões continentais, existindo muitas diferenças entre cada uma das regiões e Estados. Todavia, a partir do momento em que o Conselho Nacional de Justiça recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, este deve ser aplicado em todo o país, por todos os Tribunais. Sem dúvidas, a aplicação imediata e uniforme deste Protocolo é um grande desafio, existindo, na prática, inúmeras formas de aplicação pelo Poder Judiciário brasileiro.

Desde fevereiro de 2022 até o momento, algumas áreas jurídicas podem estar aplicando mais ou menos as recomendações contidas no referido documento, alguns locais podem ser aplicados em menor ou maior extensão. Portanto, são múltiplas as repercussões

---

<sup>4</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Curso: Julgamento com perspectiva de gênero – Protocolo do CNJ.** Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/escola-judicial/eventos-ejud/evento-ejud/curso-julgamento-com-perspectiva-de-genero-protocolo-do-cnj>>. Acesso em 24 jun. 2023.

do Protocolo a partir de sua aplicação pelo Poder Judiciário. Consequentemente, também são variadas as aplicações do Protocolo quando se analisa a Justiça do Trabalho.

#### 4.1 METODOLOGIA DA PESQUISA

Tendo em vista que são 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho em todo o território nacional<sup>5</sup>, o presente artigo se limitou a analisar decisões colegiadas de apenas 01 (um) desses Tribunais Regionais, qual seja: o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (também denominado TRT-6), o qual corresponde ao Estado de Pernambuco.

A justificativa de escolha do TRT-6 para análise do presente trabalho se deve por algumas razões. A primeira delas seguiu a análise de tribunal vencedor, nos últimos anos, do Ouro e do Prata no Prêmio CNJ de Qualidade, o qual é concedido aos tribunais com melhor desempenho nos serviços prestados à sociedade. Em recente pesquisa do CNJ, publicada no final de 2022, o Tribunal da 6ª Região foi agraciado com o selo Prata do Prêmio CNJ de Qualidade 2022, com o percentual de 68,96% (sessenta e oito vírgula noventa e seis por cento).<sup>6</sup> Ainda, considerando os desafios e dificuldades enfrentados durante a pandemia do coronavírus, especialmente nos serviços ofertados pela Justiça do Trabalho de todo o Brasil, há de se destacar o fato de que “o TRT6 manteve, pelo quarto ano consecutivo, a categoria Ouro no Prêmio CNJ de Qualidade”.<sup>7</sup>

Além da perspectiva de análise do CNJ, considerou-se também o fato de que, o tribunal pernambucano, com o passar do tempo, destaca-se cada vez mais por demonstrar interesse e preocupação com questões relacionadas à discriminação por gênero, o que não se vê em todos os demais regionais.

No início do mês de junho de 2023, foi instituído dentro do tribunal pernambucano, o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade do TRT-6, pelo Ato do TRT – GP Nº 332/2023. Dentre as atribuições desse novo grupo, tem-se a propositura de

---

<sup>5</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tribunais Regionais do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/trts>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

<sup>6</sup> BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resultados do Prêmio CNJ de Qualidade 2022**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/12/resultado-premio-cnj-de-qualidade-2022.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

<sup>7</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **TRT6 é ouro no Prêmio CNJ de Qualidade**. 2020. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2020/11/27/trt6-e-ouro-no-premio-cnj-de-qualidade>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

políticas e programas institucionais em prol da equidade e combate às discriminações no Tribunal<sup>8</sup>.

Por fim, “apenas para ilustrar”<sup>9</sup> o interesse do tribunal, também no mês de junho de 2023, o TRT-6 criou a Política de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade do órgão através da Resolução Administrativa n.18/2023<sup>10</sup>. A política pública começou a ser redigida pelo novo grupo de trabalho supramencionado e, dentre seus objetivos, tem o compromisso com a promoção da equidade de gênero pelo tribunal – apesar de não citar expressamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Deste modo, com o objetivo de buscar ajustar metodologicamente o procedimento de pesquisa ao objeto selecionado (Gomes Neto et al., 2023, p.27), a investigação fez uma análise que combina instrumentos de análise quantitativa e qualitativa das decisões que estão adotando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a pesquisa realizou o levantamento dos Acórdãos que tratam de Assédio Sexual no ambiente de trabalho nos processos trabalhistas movidos por mulheres no TRT-6. O sítio eletrônico oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região dispõe de mecanismo de busca de processos que tramitam (ativos ou arquivados) neste tribunal e que não estão em segredo de justiça.

Para os fins metodológicos da pesquisa, num primeiro momento foi acessado o sítio eletrônico oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, especificamente na aba de “Consulta de Acórdãos”<sup>11</sup>, buscou-se pelo Tipo: “processo eletrônico”, deixou-se o campo “Número CNJ” em branco, no campo da “Pesquisa textual” escreveu-se a expressão “assédio sexual” (entre aspas) e com a “Data de assinatura” entre “03/02/2022 a 10/01/2023”. Não se restringiu o Relator, tampouco o Órgão Colegiado, de modo que na busca foram incluídos “Todos” os Relatores e “Todos” os Órgãos Colegiados.

<sup>8</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **TRT-6 cria Política de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade.** Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/28/trt-6-cria-politica-de-igualdade-de-genero-raca-diversidade-e-equidade>>. Acesso em: 28 jun. 2023.

<sup>9</sup> Esclarece-se que o presente trabalho utiliza “apenas para ilustrar” a menção à nova Política de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade do TRT-6, já que esta foi publicada posteriormente (em 26 de junho de 2023) aos dados obtidos na pesquisa do presente trabalho.

<sup>10</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Resolução Administrativa TRT6 N. 18/2023.** Disponível em: <[https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra\\_trt6\\_n.o\\_18-2023\\_-\\_politica\\_de\\_igualdade\\_d\\_e\\_genero\\_raca\\_diversidade\\_-\\_assinada\\_o.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra_trt6_n.o_18-2023_-_politica_de_igualdade_d_e_genero_raca_diversidade_-_assinada_o.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2023.

<sup>11</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Consulta de Acórdãos.** Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>>. Acesso em: 22 jun. 2023.

Assim, considerando os parâmetros de busca supramencionados, foram encontrados 42 (quarenta e dois) acórdãos em 05 (cinco) páginas, tendo sido feita a análise de cada um deles, com o intuito de, primeiramente, excluir aqueles acórdãos em que o processo trabalhista não tinha como pedido do(a) autor(a) a indenização decorrente de assédio sexual e posteriormente foi feita a análise do polo ativo do processo, sendo considerados apenas os processos movidos por mulheres.

A primeira triagem foi necessária porque, no teor dos Acórdãos encontrados pelo repositório de buscas do TRT-6, por vezes, continha a expressão “assédio sexual”, contudo, a menção ao termo não dizia respeito a análise dos pedidos daquele processo em julgamento, tratava-se apenas de uma citação doutrinária ou jurisprudencial<sup>12</sup>. Portanto, esses acórdãos não foram considerados para os fins do presente artigo.

Após a primeira triagem e exclusão dos acórdãos inservíveis para a presente análise, obteve-se o total de 21 (vinte e um) acórdãos, nos quais os processos versavam, dentre outros pedidos, sobre assédio sexual.

Dos 21 (vinte e um) acórdãos analisados, apenas 04 (quatro) processos tinham homens como autores, o que ratifica a hipótese de que as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Sendo assim, dos 21 (vinte e um) acórdãos analisados, totalizavam 17 (dezesete) processos que tinham mulheres como autoras<sup>13</sup>.

Feito isto, após realizada a triagem dos dados obtidos, apenas restaram 17 (dezesete) Acórdãos para análise das razões, sendo verificada a aplicação ou não do Protocolo do CNJ.

---

<sup>12</sup> Comumente, nos processos judiciais trabalhistas, quando existe o pleito de indenização por “assédio **moral**”, os julgadores citam trechos da doutrina ou da jurisprudência que contêm a expressão “assédio sexual”. Por essa razão, a expressão “assédio sexual” acaba aparecendo em diversos outros processos nos quais não há, de fato, o pleito de indenização por “assédio sexual”.

<sup>13</sup> Vide processos números: 0000762-45.2018.5.06.0017, 0000328-43.2019.5.06.0010, 0000795-30.2021.5.06.0211, 0000084-80.2020.5.06.0010, 0000521-79.2020.5.06.0121, 0001215-23.2016.5.06.0013, 0000748-39.2019.5.06.0013, 0000446-69.2021.5.06.0391, 0000669-28.2021.5.06.0001, 0000918-47.2020.5.06.0022, 0000372-23.2019.5.06.0411, 0000066-71.2020.5.06.0006, 0000021-14.2022.5.06.0001, 0001019-11.2020.5.06.0014, 0000021-14.2022.5.06.0001, 0001537-65.2019.5.06.0101, 0000884-83.2017.5.06.0020.

#### 4.2 DADOS E RESULTADOS OBTIDOS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Dos 17 (dezessete) acórdãos proferidos nos processos trabalhistas movidos por mulheres, em apenas em 06 (seis) deles foi dado provimento ao pleito de indenização pelo assédio sexual. Sendo, portanto, nos 11 (onze) restantes, negado provimento aos pedidos das trabalhadoras.

Com relação aos 06 (seis) processos<sup>14</sup> nos quais foi dado provimento ao pleito de indenização pelo assédio sexual feito pelas trabalhadoras, observou-se alguns fatos e argumentos que se assemelham nesses 06 (seis) julgamentos, os quais serão a seguir destacados.

Em razão do princípio da informalidade, sabe-se da importância da prova testemunhal em processos trabalhistas, o que ainda se acirra em casos que envolvem assédio sexual, seja porque a testemunha por muitas vezes se apresenta como o único meio comprobatório da vítima dos autos, ou porque as alegações de importunação sexual são frágeis e delicadas. Contudo, mesmo diante de tamanha relevância e, ao mesmo tempo, de tamanha dificuldade na obtenção, observou-se que são impostos diversos obstáculos na produção da prova na fase de instrução trabalhista, gerando o cerceamento de defesa.

De forma exemplificativa, em um dos casos analisados<sup>15</sup>, o juízo de primeiro grau considerou as duas testemunhas da trabalhadora que ajuizou a demanda como suspeitas no momento da audiência de instrução, sob o fundamento de que as testemunhas da trabalhadora possuíam processos similares de assédio sexual contra o mesmo empregador. Segundo o magistrado, as testemunhas seriam suspeitas, porque “é da essência de tal pretensão a existência de ressentimento nutrido pela testemunha”. Os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, ao analisar o recurso da trabalhadora discordaram do juízo de primeiro grau e ratificaram o entendimento já pacificado pela

---

<sup>14</sup> Vide processos números: 0000328-43.2019.5.06.0010, 0001215-23.2016.5.06.0013, 0000748-39.2019.5.06.0013, 0000669-28.2021.5.06.0001, 0001019-11.2020.5.06.0014, 0000884-83.2017.5.06.0020.

<sup>15</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000884-83.2017.5.06.0020**. 1ª Turma. Relator: Desemb. Ivan De Souza Valença Alves. DJe. 20 jun. 2023. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27733395&tipoProcesso=eletronico>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

Súmula 357 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>16</sup>, de modo a decretar a nulidade dos atos praticados após a audiência e determinar a reabertura da instrução para ouvir as testemunhas, tendo em vista o cerceamento de defesa da autora.

Em outra demanda<sup>17</sup>, na análise do recurso da trabalhadora que objetivava a majoração do dano moral por assédio sexual, o TRT-6 considerou que, corroborando com o fato de terem sido entendidos como presumidamente verdadeiros os fatos alegados por ela, em razão de ter ocorrido a revelia da outra parte, a narrativa da reclamante estava plenamente endossada pelas provas documentais apresentadas aos autos. Constavam-se nos autos as fotografias dos trajes utilizados pela trabalhadora no cumprimento de seu labor, bem como os *prints* com os comentários pejorativos de clientes na página da rede social da empresa, deixando claro que, de forma pública, havia a degradação e objetificação da imagem da mulher.

Conforme dito em linhas anteriores, pela análise dos processos providos que versam sobre assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, nota-se que há uma grande relevância na fase de instrução probatória. Constatou-se que, estando diante de processos com conjuntos probatórios robustos (testemunhas devidamente ouvidas, laudos periciais realizados ou documentos acostados, como *prints* extraídos de redes sociais), o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região mantinha decisões de primeiro grau favoráveis às trabalhadoras, determinando, inclusive, a majoração da indenização por danos morais em alguns casos.

Por outro lado, em análise dos 11 (onze) processos restantes, nos quais foi negado provimento ao pleito indenizatório das trabalhadoras, notou-se que as razões motivadoras dos desembargadores também se assemelhavam: se embasavam justamente na fragilidade das provas produzidas na instrução, de modo que não se convenciam se, de fato, houve o assédio sexual ali arguido.

Feita esta análise dos dados e resultados obtidos, cabe aqui destacar que, conforme explicitado no Capítulo 3 do presente artigo, o Protocolo do CNJ ao tratar do assédio sexual no ambiente de trabalho faz algumas considerações sobre o ônus da prova, tendo em vista

---

<sup>16</sup> Súmula 357: Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

<sup>17</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000669-28.2021.5.06.0001**. 4ª Turma. Relator: Desemb. Gisane Barbosa de Araújo. DJe. 14 jul. 2022. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26478106&tipoProcesso=eletronico>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

que as condutas assediadoras – por si só – costumam ser muito difíceis de provar. Por essa razão, o Protocolo indica a importância da análise com perspectiva de gênero desde a fase de instrução probatória, sendo possível a readequação da distribuição do ônus probatório, a valoração do depoimento pessoal da vítima e a relevância de prova indiciária e indireta.

Sabe-se que, na maioria das vezes, a conduta assediadora ocorre longe dos olhares de outras pessoas. Em vista disso, lecionam Adriana Manta e Joana Rodrigues (2022, p.19):

faz-se necessário construir alternativas hermenêuticas que possibilitem a superação dessa hipossuficiência probatória tão peculiar aos casos de assédio, a partir de uma sensibilidade na observância por parte dos exegetas dos indícios e das presunções que decorrem do caso concreto, não se podendo exigir da vítima uma prova robusta, sob pena dela jamais conseguir responsabilizar esse assediador.

Por fim, o dado que se buscava na pesquisa era o resultado da efetiva aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em todos os acórdãos proferidos no período, contudo, dos 17 (dezesete) acórdãos analisados, absolutamente nenhum utilizou o Protocolo, este documento sequer foi citado nas decisões colegiadas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

## 5 CONCLUSÃO

A assimetria, de modo intrínseco, marca as relações de trabalho na sociedade atual. A relação de trabalho pode se tornar ainda mais desequilibrada considerando a discriminação por gênero. A partir daí, observa-se o ambiente de trabalho como um terreno fértil para a prática de atos discriminatórios, como o assédio sexual.

A mulher, na maioria dos casos, encontra-se mais vulnerável a sofrer com o assédio sexual no ambiente de trabalho, tendo em vista o fato de que as marcas das desigualdades históricas e culturais subsistem na sociedade brasileira em diversos aspectos. Somado a esse fato, a interpretação e a aplicação da legislação se dá com a ótica de um indivíduo que incorpora uma lógica universal na qual o direito é forjado, desprezando as diferenças sociais e, conseqüentemente, contribuindo para o crescimento das desigualdades.

Assim, em razão da busca pela igualdade na dimensão material entre homens e mulheres, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado e, desde

fevereiro de 2022, foi oficialmente recomendado pelo Conselho Nacional de Justiça para que fosse adotado no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

Tendo em vista esta questão, o presente artigo buscou analisar a efetiva aplicação do supramencionado Protocolo em processos trabalhistas movidos por mulheres, que versassem sobre assédio sexual, coletando e interpretando os dados dos acórdãos proferidos pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, entre fevereiro de 2022 e janeiro de 2023.

Considerando o recorte proposto pelo presente trabalho, foram 17 (dezesete) acórdãos analisados no total. Desses 17 (dezesete), em 35% (apenas 06 de 17)<sup>18</sup> foi dado provimento ao pleito de indenização por assédio sexual das autoras dos processos. Em mais de 64% foi negado provimento ao pleito.

Os números resultantes da coleta de dados mostram que na grande maioria das decisões não prospera o pleito de indenização por danos morais para as mulheres que alegam ter sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, já que não se comprovou nos autos que fazia jus ao merecimento.

Entende-se que os números poderiam ser diferentes - obtendo-se mais ou menos decisões favoráveis -, caso o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero tivesse sido aplicado pelos membros julgadores das Turmas do TRT-6. Contudo, o que mais chama atenção é o fato de que, mesmo com a vigência da Recomendação do CNJ nº 128/2022 desde fevereiro de 2022, não há absolutamente nenhuma decisão que mencione o Protocolo.

O problema da presente pesquisa é plenamente respondido na medida em que se depreende que o TRT-6 não está efetivamente aplicando o Protocolo em casos tão delicados como os que envolvem assédio sexual de trabalhadoras mulheres. Isso quer dizer que, na prática, os julgamentos continuam perpetuando a desigualdade no ambiente laboral, embora a igualdade de gênero seja um dos objetivos da Agenda 2030 da ONU (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, que foi acolhido pelo Poder Judiciário brasileiro) e se tratar de uma das razões da Recomendação do CNJ nº 128/2022.

Dentre os inúmeros desafios da mulher nas relações de trabalho, indubitavelmente, perpassar pelas dificuldades de enfrentamento do assédio sexual é um dos mais tortuosos,

---

<sup>18</sup> De 17 acórdãos: 06 foram favoráveis e 11 foram desfavoráveis. Então, matematicamente, os 06 correspondem a 35,29% e os 11 a 64,71%.



complexos e custosos (mentalmente, profissionalmente, pessoalmente e, até mesmo, financeiramente). Porém, quando a mulher enfrenta atos de assédio no cotidiano do labor, se encoraja a ponto de se expor, rememorar e ajuizar Reclamação na Justiça do Trabalho, mas não obtém êxito também em razão da falta de um olhar com perspectiva de gênero no caso concreto, resta então caracterizada a falha do Poder Judiciário.

Portanto, conclui-se que, enquanto importantes agentes sociais capazes de promover grandes mudanças na sociedade, os julgadores (sejam eles desembargadores homens ou mulheres, essa questão não foi analisada aqui), ainda precisam ajustar suas próprias compreensões e olhar sob a perspectiva de gênero determinadas demandas judiciais para que, assim, possam se posicionar de forma ativa para a desconstrução dos vieses de estereótipos na aplicação do Direito.

Esclarece-se que, não se intenta dizer aqui que a aplicação do Protocolo induzirá o julgador a proferir 100% (cem por cento) das decisões de modo favorável às trabalhadoras que alegam ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho, pois não há como chegar nessa conclusão, já que o Protocolo sequer foi utilizado nas decisões analisadas. Em verdade, o que se busca é um julgamento com a perspectiva de gênero, levando em consideração as peculiaridades de processos que envolvam questões desta natureza e não o julgamento procedente de todas as ações.

Desta forma, a efetiva aplicação do Protocolo se apresenta como importante ferramenta de promoção da igualdade substancial, em que as partes são vistas de acordo com traços estruturantes da sociedade, possibilitando ao magistrado conhecer e considerar as particularidades e a diversidade das partes envolvidas em cada um dos processos judiciais.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BAIANA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS. **Cartilha Protocolo para Julgamento com Perspectiva de gênero**: manual prático da advocacia trabalhista, 2022. Disponível em:

<<http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2022/08/Cartilha-Protocolo-para-Julgamento-com-perspectiva-de-Gênero.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2023.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. Conteúdo Jurídico. Brasília/DF: 2010. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/19266/a-tutela-dos-direitos-de-personalidade-no-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. **Código Penal brasileiro**. Rio de Janeiro/RJ. 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 27**. Brasília/DF. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714>>. Acesso em: 25 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília/DF. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recomendação nº 128**. Brasília/DF. 2022. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Resolução nº 351**. Brasília/DF. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Resolução nº 492**. Brasília/DF. 2023. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Resultados do Prêmio CNJ de Qualidade 2022**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/12/resultado-premio-cnj-de-qualidade-2022.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Curso: Julgamento com perspectiva de gênero – Protocolo do CNJ.** Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/escola-judicial/eventos-ejud/evento-ejud/curso-julgamento-com-perspectiva-de-genero-protocolo-do-cnj>>. Acesso em 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Consulta de Acórdãos.** Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>>. Acesso em: 22 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000669-28.2021.5.06.0001.** 4ª Turma. Relator: Desemb. Gisane Barbosa de Araújo. DJe. 14 jul. 2022. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26478106&tipoProcesso=eletronico>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000884-83.2017.5.06.0020.** 1ª Turma. Relator: Desemb. Ivan De Souza Valença Alves. DJe. 20 jun. 2023. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27733395&tipoProcesso=eletronico>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Resolução Administrativa TRT6 N. 18/2023.** Disponível em: <[https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra\\_trt6\\_n.o\\_18-2023\\_-\\_politica\\_de\\_igualdade\\_de\\_genero\\_raca\\_diversidade\\_-\\_assinada\\_o.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra_trt6_n.o_18-2023_-_politica_de_igualdade_de_genero_raca_diversidade_-_assinada_o.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **TRT6 é ouro no Prêmio CNJ de Qualidade.** 2020. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2020/11/27/trt6-e-ouro-no-premio-cnj-de-qualidade>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **TRT-6 cria Política de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade.** Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/28/trt-6-cria-politica-de-igualdade-de-genero-raca-diversidade-e-equidade>>. Acesso em: 28 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Tribunais Regionais do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/trts>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

CARVALHO, Alexandre. **Imagens da imparcialidade: entre o discurso constitucional e a prática judicial.** São Paulo, Almedina, 2018.

GOMES NETO, José Mário Wanderley; BARBOSA, Luís Felipe Andrade; PAULA FILHO, Alexandre Moura Alves de. **O que nos dizem os dados? Uma introdução à pesquisa jurídica quantitativa**. Petrópolis: Editora Vozes, 2023.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Moral e Sexual. *In*: VIEIRA, Fernando de Oliveira (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

HELOANI, Roberto; MARANHÃO, Ney Stany Moraes; FERREIRA, Estêvão Fragallo. **Assédio e violência no trabalho**: contribuições da Convenção n. 190 da OIT para a prevenção de riscos psicossociais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. v. 88. n. 1, jan./mar. São Paulo. 2022. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203813/2022\\_heloani\\_jose\\_asse dio\\_violencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203813/2022_heloani_jose_asse dio_violencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 27 mai. 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://ilocomotiva.com.br/wp-content/uploads/2022/01/percepcoes-sobre-violencia-asse dio-mulheres-trabalho.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2023.

LIPPMAN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **O gênero como categoria jurídica**: cartilha para atuação da advocacia. Rio de Janeiro. 2022. Disponível em: <[https://www.oabrj.org.br/sites/default/files/oabrj\\_cartilhaogenero\\_ebook\\_v2\\_web.pdf](https://www.oabrj.org.br/sites/default/files/oabrj_cartilhaogenero_ebook_v2_web.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 190 sobre Violência e Assédio**, 2019. Genebra, Suíça. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 24 mai. 2023.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes. **O programa de compliance como instrumento de prevenção à discriminação do labor feminino**. 177f. Monografia. Orientadora: Profa. Dra. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski. (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito,

Faculdade Baiana de Direito. Salvador, Bahia, 2018. Disponível em: <<https://monografias.faculdadebaianadedireito.com.br/tcc/o-programa-de-compliance-como-instrumento-de-prevencao-a-discriminacao-do-labor-feminino/>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SILVA, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A inversão do ônus da prova nas ações sobre assédio sexual no trabalho como garantia de acesso à justiça do trabalho. *In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região – Bahia*, P. 10-25. Escola Judicial/ TRT5 – Curitiba: Editorial Casa, edição 14, 2022.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. A Perspectiva De Gênero Como Ferramenta à Serviço da Efetivação Da Igualdade no Âmbito da Atuação Jurisdicional. *In: Direito Antidiscriminatório do Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais*. Orgs: Cruz, Máira Guimarães de La; HERMES, Manuela; VALE, Silvia Teixeira do. P. 129-152. Salvador: Escola Judicial/ TRT-5. 2021.

THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 24 mai. 2023.

WYZYKOWSKI, Adriana; SEPÚLVEDA, Gabriela. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR E O CONTROLE DE RELACIONAMENTO AMOROSO NO AMBIENTE DE TRABALHO. *Revista Direitos Fundamentais e Alteridade*. v. II, n. 02, jul-dez, p. 171-188, Salvador. 2018.

### **Detalhes do(s) autor(a/es)**

#### **Ana Terra Borges Antunes Ribeiro**

Mestranda em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Advogada. Sócia fundadora do Borges e Sepúlveda Advocacia e Consultoria. Professora-tutora da Pós em Advocacia Trabalhista da Faculdade Baiana de Direito. Professora de Direito e Processo do Trabalho do Núcleo de Atendimento ao Discente da Faculdade Baiana de Direito. Conselheira do Conselho Consultivo da Jovem Advocacia da OAB/BA em 2019/2021. Conselheira do Conselho Consultivo da Jovem Advocacia da OAB/BA em 2022/2024. Palestrante. Pós graduada em Direito e Compliance Trabalhista. Graduada em Direito pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão (2018.2). E-mail: [anateraborges@hotmail.com](mailto:anateraborges@hotmail.com) Lattes ID: <http://lattes.cnpq.br/9881917178219410> . Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0000-9576-2195> .

Este texto foi escrito em coautoria pelos autores

#### **Gabriela Sepúlveda Sobrinho**

Advogada, mestre e graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia, atualmente sócia do escritório Borges e Sepúlveda Advocacia e Consultoria, e membro do grupo de pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social ( Faculdade de Direito-UFBA). E-mail: [gabriela.sepulveda.o8@gmail.com](mailto:gabriela.sepulveda.o8@gmail.com) . Lattes ID: <http://lattes.cnpq.br/3560531833072622> . Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-3613-9701>

Este texto foi escrito em coautoria pelos autores

#### **Alexandre Douglas Zaidan de Carvalho**

Doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília/UnB com bolsa CAPES de doutorado sanduíche na Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. Mestre em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito do Recife/UFPE e bacharel pela Universidade Católica de Pernambuco. Líder do Grupo de Pesquisa Constituição, Política e Instituições Judiciais (DGP/CNPq). Professor da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Salvador. Procurador Federal. E-mail: [douglas.zaidan@pro.ucsal.br](mailto:douglas.zaidan@pro.ucsal.br) . Lattes ID: <http://lattes.cnpq.br/9329102524031487> . Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-8366-9006>

Este texto foi escrito em coautoria pelos autores