

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

MARIA ATSUE MORIBE

**ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL: ÔNUS DA PROVA PARA
REPARAÇÃO DE DANO MORAL EM RESCISÃO INDIRETA
MOTIVADA PELO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

Campo Grande,
MS 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR

MARIA ATSUE MORIBE

**ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL: ÔNUS DA PROVA PARA
REPARAÇÃO DE DANO MORAL EM RESCISÃO INDIRETA
MOTIVADA PELO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Dra. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.

Campo Grande,
MS 2025

RESUMO

A presente monografia analisa a distribuição do ônus da prova nas ações trabalhistas que envolvem pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho motivado por assédio sexual no ambiente laboral. O estudo contextualiza a dificuldade enfrentada pelas vítimas na comprovação do assédio e a importância da proteção à dignidade da pessoa humana. Justifica-se pela necessidade de garantir efetividade ao acesso à justiça e à reparação do dano moral decorrente dessa prática ilícita. O principal objetivo é compreender o entendimento jurisprudencial quanto à inversão do ônus probatório nesses casos, com base na teoria da aptidão para a prova. A metodologia adotada consistiu em pesquisa bibliográfica em doutrinas especializadas, análise de jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, além do exame estatístico de dados relativos à ocorrência do crime de assédio sexual e à rescisão indireta nas esferas penal e trabalhista. Conclui-se que a flexibilização da regra tradicional do ônus da prova, aliada à valorização dos direitos fundamentais no processo do trabalho, é essencial para viabilizar a responsabilização do agressor e assegurar justiça às vítimas.

Palavras-chave: Jurisprudência. Ônus da prova. Dano Moral. Rescisão Indireta. Assédio Sexual.

ABSTRACT

This monograph analyzes the distribution of the burden of proof in labor claims involving requests for indirect termination of the employment contract due to sexual harassment in the workplace. The study contextualizes the difficulties victims face in proving harassment and emphasizes the importance of protecting human dignity. It is justified by the need to ensure effective access to justice and compensation for moral damages arising from such unlawful conduct. The main objective is to understand the jurisprudential interpretation regarding the reversal of the burden of proof in these cases, based on the theory of aptitude for evidence. The adopted methodology consisted of bibliographic research in specialized legal literature, analysis of case law from Regional Labor Courts and the Federal Supreme Court, and statistical examination of data related to the incidence of sexual harassment and indirect termination in both criminal and labor courts. The study concludes that the flexibilization of the traditional rule on the burden of proof, combined with the enhancement of fundamental rights in labor procedures, is essential to ensure accountability of the offender and justice for victims.

Keywords: Case Law. Burden of Proof. Moral Damage. Indirect Termination. Sexual Harassment

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Processos trabalhistas relacionados a assédio sexual (2020-2025)

49

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Casos novos por ano relacionados a assédio sexual (2020 – 2025)

48

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
BO	Boletim de Ocorrência
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria-Geral da União
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
CP	Código Penal
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Social de Seguro Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
RT	Reclamação Trabalhista
SD	Seguro Desemprego
SDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SV	Súmula Vinculante
TRCT	Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
1.1 Definição e Conceito do Crime de Assédio Sexual.....	11
1.1.1 Trajetória Histórica.....	11
1.1.2 Do Crime de Assédio Sexual no Direito Penal.....	13
1.1.2.1 Tipos de Assédio Sexual e Exemplos.....	15
1.1.2.2 Dos Meios de Produção de Prova.....	16
1.1.2.3 Diferença entre os Crimes de Assédio Sexual, Assédio Moral e Importunação Sexual.....	17
1.2 Impactos Negativos do Crime de Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho.....	19
1.2.1 Impactos Negativos à Vítima.....	19
1.2.2 Impactos Negativo ao Ambiente de Trabalho.....	20
2 DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVO DE ASSÉDIO SEXUAL.....	21
2.1 Noções Gerais Do Contrato de Trabalho.....	21
2.1.1 Natureza Jurídica do Contrato Individual de Trabalho.....	22
2.1.2 Elementos da Relação de Emprego.....	24
2.2 Rescisão do Contrato de Trabalho.....	26
2.2.1 Modalidades de Rescisão do Contrato de Trabalho.....	26
2.2.2 Rescisão Indireta ou Dispensa Indireta motivada pelo Empregador.....	28
2.3 Reclamação Trabalhista.....	31
2.3.1 Jus Postulandi.....	32
2.3.2 Prescrição.....	33
2.3.3 Produção de Provas.....	35
2.3.4 Pedidos.....	38
2.3.5 Indenização para Reparação de Dano Moral ou Extrapatrimonial.....	39
2.4 Reclamação Trabalhista com Pedido de Rescisão Indireta por Motivo de Assédio Sexual.....	41
2.4.1 Do Cabimento do Pedido de Rescisão Indireta Motivada por Assédio Sexual.....	42
2.4.2 Coleta de Provas e Preparação para a Ação Trabalhista.....	44
2.4.3 Do Ajuizamento de Reclamação Trabalhista.....	45
2.4.4. Indenização para Reparação de Dano Moral por Assédio Sexual no Trabalho.....	46
2.5 Disparidade entre Denúncias Criminais e Demandas Trabalhistas (2020–2025).....	48
3 DA DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA.....	50
3.1 Conceito.....	50
3.2 Art. 373 do CPC e Art. 818 da CLT.....	51
3.3 Entendimento Jurisprudencial quando ao Ônus da Prova Para Reparação de Dano Moral por Motivo de Assédio sexual em Ação Trabalhista.....	54
3.3.1 Fragilidade da vítima e dificuldade de prova nos casos de assédio.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60

REFERÊNCIAS.....	64
-------------------------	-----------

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo analisar o entendimento jurisprudencial brasileiro acerca do ônus da prova para reparação de dano moral decorrente de rescisão indireta motivada pelo crime de assédio sexual. Busca-se compreender como os tribunais interpretam e aplicam a distribuição do ônus probatório em ações que envolvem esse tipo de conduta, levando em consideração a dificuldade de prova, os indícios e a evolução jurídica nesse campo. A análise demonstra a importância de mecanismos jurídicos que garantam às vítimas uma proteção mais efetiva, promovendo uma resposta adequada a um fenômeno que, culturalmente, ainda está enraizado na sociedade brasileira, refletindo práticas opressivas e machistas que dificultam a denúncia e a responsabilização dos abusadores.

A metodologia adotada baseia-se em uma pesquisa bibliográfica qualitativa, com análise de doutrina, jurisprudências relevantes dos tribunais trabalhistas, além de dados estatísticos sobre a incidência de assédio sexual no ambiente laboral. Essa abordagem visa oferecer uma compreensão aprofundada que relacione o âmbito jurídico às dinâmicas sociais envolvidas, destacando a importância da jurisprudência e do direito na promoção de um ambiente de trabalho mais justo e digno para todos. Assim, este estudo contribui para o entendimento de uma problemática que, apesar de antiga, ainda requer aprimoramentos em sua repressão e na garantia de direitos às vítimas.

A estrutura do trabalho está organizada em capítulos que abordam, inicialmente, o conceito e a legislação aplicável ao assédio sexual no ambiente de trabalho, seguidos pela análise do instituto da rescisão indireta e suas hipóteses legais. Posteriormente, discute-se a distribuição do ônus da prova na Justiça do Trabalho, com foco na teoria da carga dinâmica, e, por fim, apresenta-se a análise do entendimento jurisprudencial vigente sobre o tema, incluindo critérios de indenização por dano moral em casos de assédio sexual.

Por fim, a importância científica do tema reside na sua relevância social, jurídica e trabalhista. Compreender como o entendimento jurisprudencial evolui frente ao fenômeno do assédio sexual é fundamental para aprimorar as estratégias de proteção às vítimas, orientar futuras decisões judiciais e contribuir para o fortalecimento do princípio da dignidade da pessoa humana no contexto laboral, promovendo maior efetividade na responsabilização dos praticantes e das empresas envolvidas.

1 DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 Definição e Conceito do Crime de Assédio Sexual

1.1.1 Trajetória Histórica

Para compreender o tratamento jurídico contemporâneo do assédio sexual, é indispensável percorrer sua trajetória histórica, tanto no Brasil quanto em contextos internacionais. A construção do conceito de assédio sexual enquanto conduta discriminatória e atentatória à dignidade da pessoa humana não foi imediata, resultando de intensas mobilizações sociais, especialmente do movimento feminista. A análise do desenvolvimento histórico revela não apenas o avanço normativo, mas também as resistências sociais e institucionais enfrentadas pelas mulheres ao longo do tempo para que seus direitos fossem reconhecidos.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, o assédio sexual no ambiente laboral é definido como uma conduta de natureza sexual manifestada por meio de toques físicos, palavras, gestos ou outros comportamentos, impostos ou propostos contra a vontade da vítima. Essa conduta causa constrangimento, viola a liberdade sexual e fere a dignidade da pessoa humana, atingindo diversos direitos fundamentais, como a liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro. Trata-se, portanto, de uma prática discriminatória e repressiva que configura violação aos Direitos Humanos (MPT; OIT, 2017, p. 9).

Atualmente, o assédio sexual é tipificado como crime contra a dignidade sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (CP). No entanto, essa conduta nem sempre foi considerada uma infração penal, sendo necessário, para melhor compreensão, uma análise histórica da construção do conceito.

O termo “assédio sexual”, tradução do inglês *sexual harassment*, surgiu no contexto do movimento feminista da década de 1970, nos Estados Unidos da América, como forma de nomear as experiências vivenciadas por mulheres no ambiente de trabalho. Segundo Siegel (2003), a expressão emergiu durante uma sessão de conscientização realizada em 1974 por Lin Farley, no âmbito de um curso sobre mulheres e trabalho ministrado na Universidade de Cornell. A partir disso, juristas como Catharine MacKinnon, jornalistas, advogadas e ativistas feministas passaram a mobilizar a linguagem jurídica para transformar essas experiências em uma categoria legal reconhecida como discriminação com base no sexo.

Conforme destaca Siegel (2003), o reconhecimento jurídico do assédio sexual como discriminação representou um avanço histórico, mas também envolveu distorções. A partir da década de 1970, os tribunais norte-americanos passaram a enquadrar o assédio sexual como uma violação do Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 (*Civil Rights Act*), que proíbe a discriminação no emprego com base em sexo, raça, cor, religião ou nacionalidade. Contudo, para que isso fosse possível, foi necessário adaptar os argumentos feministas à estrutura normativa da lei antidiscriminatória, muitas vezes minimizando as complexas relações de poder envolvidas na prática do assédio.

No Brasil, apenas a partir da década de 1990, impulsionado pelo movimento feminista, o tema do assédio sexual passou a ser debatido com maior visibilidade. Entretanto, essas discussões não resultaram, de imediato, em transformações jurídicas efetivas. Pode-se afirmar que o assédio sexual está culturalmente enraizado no país, herança de práticas opressivas da antiga sociedade brasileira, como o estupro durante o período da escravidão e a persistência de comportamentos machistas em relação às mulheres. Tais aspectos contribuem para a insensibilidade de parte da sociedade frente à gravidade dessa prática (MATTOS, 2018).

Em resposta à pressão dos movimentos sociais, especialmente os feministas, a Lei nº 10.224/2001 incluiu o artigo 216-A no CP, criminalizando expressamente o assédio sexual. No entanto, mesmo após mais de duas décadas de vigência da norma, a prática ainda é recorrente, conforme dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) dos últimos cinco anos, onde foram registradas mais de 16.000 denúncias de assédio sexual no país, o que evidencia a persistência do problema e a necessidade de reforçar as políticas públicas e jurídicas voltadas à sua prevenção e punição (CNJ, 2025).

Dessa forma, o percurso histórico do conceito de assédio sexual evidencia sua profunda ligação com estruturas sociais marcadas pela desigualdade de gênero e por padrões de dominação. Desde sua nomeação no cenário estadunidense na década de 1970, até sua tipificação penal no Brasil em 2001, o assédio sexual tem sido objeto de lutas por reconhecimento e responsabilização. Embora a legislação atual represente importante avanço na proteção dos direitos fundamentais das vítimas, a persistência de práticas abusivas demonstra que a efetividade jurídica ainda depende de transformações culturais e institucionais mais amplas, voltadas à promoção da igualdade de gênero e à valorização de ambientes laborais livres de violência.

1.1.2 Do Crime de Assédio Sexual no Direito Penal

O crime de assédio sexual foi introduzido na Parte Especial do CP pela Lei nº 10.224/2001, que incluiu o artigo 216-A à Lei nº 2.848/1940, com a seguinte redação:

Assédio sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

(...)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, 1940)

Segundo Gonçalves (2022), o núcleo do tipo penal encontra-se no verbo “constranger”, o qual pode ter significados distintos a depender de seu complemento. Quando acompanhado, significa coagir ou obrigar alguém a realizar determinada conduta; quando desacompanhado, como na redação do artigo, refere-se a atos que importunam, incomodam, envergonham ou embaraçam a vítima.

Dessa forma, a configuração do crime de assédio sexual exige a presença dos seguintes elementos: a existência de um assediador em posição hierárquica superior e de uma vítima subordinada, independentemente do gênero, por exemplo, relações como gerente e empregado, pastor e fiel, professor e aluno; a conduta do agente voltada a constranger, incomodar ou molestar a vítima com o objetivo de obter vantagem sexual; a ausência de consentimento livre por parte da vítima, sendo suficiente um único ato constrangedor para a configuração do crime, ainda que a prática possa ser contínua (GONÇALVES, 2022).

Destaca-se que, conforme o CP, o crime de assédio sexual se caracteriza, originalmente, no contexto de relações de trabalho. Contudo, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao julgar o Recurso Especial nº 1.759.135-SP (Rel. Min. Sebastião Reis Júnior, Rel. Acđ. Min. Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma), reconheceu a possibilidade de configuração do delito também em outras relações de poder ou ascendência, como no caso de professor e aluno. A ementa do julgado esclarece:

RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO.

1. Não se aplica o enunciado sumular n. 7 do STJ nas hipóteses em que os fatos são devidamente delineados no voto condutor do acórdão recorrido e sobre eles não há controvérsia. Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna.

2. O depoimento de vítima de crime sexual não se caracteriza como frágil, para comprovação do fato típico, porquanto, de acordo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, a palavra da ofendida, nos delitos sexuais, comumente praticados às ocultas, possui especial relevância, desde que esteja em consonância com as demais provas que instruem o feito, situação que ocorreu nos autos.

3. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida.

4. É patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal.

5. Recurso especial conhecido e não provido.

Dessa maneira, o STJ adotou uma interpretação teleológica do tipo penal, reconhecendo que a "ascendência" prevista na norma não deve se limitar apenas ao vínculo empregatício, mas também abarcar outras formas de autoridade ou influência que possam gerar desequilíbrio na relação interpessoal.

Ademais, no campo penal, o assédio sexual é classificado como crime formal, pois sua consumação independe da obtenção da vantagem sexual pretendida, bastando a prática do constrangimento. É também um crime próprio, visto que exige condição especial do sujeito ativo: estar em posição de superior hierárquico ou exercer ascendência sobre a vítima (GONÇALVES, 2022).

Ainda, nos termos do artigo 109 do CP, a prescrição da pretensão punitiva para esse crime ocorre no prazo de quatro anos, considerando a pena máxima cominada de dois anos.

Ademais, conforme o artigo 111, inciso V, do mesmo diploma legal, quando a vítima for menor de 18 anos, o prazo prescricional somente começa a correr a partir da data em que atingir a maioridade, salvo se a ação penal já tiver sido proposta anteriormente.

Além disso, nos termos do artigo 225 do Código Penal, trata-se de ação penal pública incondicionada, o que permite ao Ministério Público promover a ação independentemente da manifestação de vontade da vítima, desde que presentes os indícios mínimos de autoria e materialidade, geralmente formalizados por meio de boletim de ocorrência, presencial ou virtual, e do início do inquérito policial.

Inclusive, é importante ressaltar que a vítima pode requerer medidas protetivas de urgência contra o agressor com ou sem o registro do BO. Tais medidas são de caráter cautelar e provisório, sendo concedidas com base no relato da vítima e objetivam assegurar sua integridade física e emocional de forma imediata (KONKOWSKI, 2025).

1.1.2.1 Tipos de Assédio Sexual e Exemplos

O assédio sexual no ambiente de trabalho é um fenômeno social que compromete a dignidade, a integridade e a liberdade sexual dos trabalhadores, além de afetar diretamente a saúde psicológica e o desempenho profissional das vítimas. A doutrina brasileira, acompanhando os desdobramentos legais e sociais do tema, classifica o assédio sexual em duas principais modalidades: por chantagem e por intimidação. Ambas as formas de violência manifestam-se de modo sutil ou explícito, sendo caracterizadas por condutas indesejadas de conotação sexual que ocorrem no exercício das relações laborais. Diante da gravidade dessas práticas e das consequências que delas decorrem, é imprescindível o estudo sistemático do tema sob a perspectiva jurídica e doutrinária, especialmente no tocante à responsabilização do agressor e à proteção da vítima.

Segundo Barros (1999), o assédio sexual por chantagem ocorre quando há exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Nessa modalidade, a pessoa em posição hierárquica superior, seja homem ou mulher, utiliza-se de sua autoridade para constranger alguém por meio de intimidações, pressões ou interferências, com o objetivo de obter favorecimento sexual. Essa forma é a clássica do assédio tipificado como crime no CP.

Já o assédio sexual por intimidação, também conhecido como assédio ambiental, configura-se por provocações sexuais indesejadas no ambiente de trabalho, capazes de afetar o desempenho profissional da vítima ou de criar um ambiente hostil, ofensivo, intimidante ou humilhante. Essa forma de assédio pode ser praticada por colegas de trabalho ou por grupos, independentemente da existência de relação hierárquica, e se manifesta por meio de comportamentos insistentes, impertinentes e hostis. Embora tal conduta não esteja tipificada como crime de assédio sexual no CP, pode ser punida por meio de outros tipos penais, como a importunação sexual (BARROS, 1999).

A intenção do agente pode se manifestar de diferentes maneiras, com ou sem contato físico. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas sobre a sexualidade ou as escolhas sexuais das pessoas, exibição de fotos de conteúdo sexual, brincadeiras de cunho sexista ou comentários constrangedores sobre o corpo ou gênero do outro configuram formas de assédio.

De acordo com a Cartilha Informativa normativa sobre Assédio Sexual, elaborada pela Corregedoria para a campanha do Programa de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR), são exemplos típicos de assédio sexual (MDR, 2020):

- a) Insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de cunho sexual;
- b) Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual, Solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- c) Chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- d) Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo;
- e) Perturbação, ofensa;
- f) Conversas indesejáveis sobre sexo;
- g) Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- h) Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- i) Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- j) Elogios atrevidos;
- k) Contato físico não desejado;
- l) Convites impertinentes;
- m) Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- n) Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados.

Portanto, a identificação precisa das diferentes formas de assédio sexual no ambiente de trabalho é fundamental para a efetiva proteção da dignidade da pessoa humana e para a construção de relações laborais pautadas pelo respeito e pela equidade, pois, reconhecer os elementos caracterizadores do assédio, seja por chantagem ou por intimidação, possibilita não apenas a responsabilização dos agressores, mas também a adoção de medidas preventivas eficazes. A dificuldade em delimitar tais condutas, muitas vezes naturalizadas ou minimizadas no cotidiano das organizações, reforça a necessidade de informação, capacitação e conscientização constante de empregadores, empregados e gestores públicos e privados.

Desse modo, somente por meio da identificação e do enfrentamento sistemático do assédio sexual será possível garantir ambientes de trabalho seguros, livres de violência e discriminatórios, conforme os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

1.1.2.2 Dos Meios de Produção de Prova

O crime de assédio sexual é, em regra, de difícil comprovação, pois frequentemente ocorre de forma velada, envolvendo vítimas em situação de vulnerabilidade e sem testemunhas presenciais.

Em entrevista concedida em 2012, a Ministra Maria Cristina Peduzzi destacou que, na maioria dos casos, os atos não são praticados em público, sendo realizados em contextos privados, o que dificulta a produção de provas. No entanto, ressaltou a importância de documentar e reunir elementos que demonstrem a materialidade do fato, tais como mensagens de texto, testemunhos e outros registros (TST, 2012).

De acordo com orientações do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério Público Federal (MPF), os seguintes meios podem ser utilizados como prova para comprovação do crime:

- a) Conversas por aplicativos de mensagens;
- b) Bilhetes, cartas, e-mails, documentos;
- c) Áudios, vídeos;
- d) Registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos;
- e) Ligações telefônicas;
- f) Registros em redes sociais;
- g) Testemunhas;
- h) Laudos psicológicos e médicos.

Portanto, a produção de provas é essencial para a responsabilização penal do agressor, contribuindo para a instrução do inquérito policial e eventual ação penal.

1.1.2.3 Diferença entre os Crimes de Assédio Sexual, Assédio Moral e Importunação Sexual

No contexto das relações interpessoais, especialmente no ambiente de trabalho, é comum a sociedade brasileira confundir os conceitos de assédio sexual, assédio moral e importunação sexual. Embora todos envolvam formas de violência ou violação à dignidade da pessoa, cada um desses comportamentos possui características próprias, consequências jurídicas distintas e tratamento normativo específico. A ausência de uma clara compreensão sobre essas diferenças pode dificultar a identificação correta dos fatos e comprometer a adoção de medidas legais e institucionais adequadas. Assim, faz-se necessário distinguir com precisão esses institutos, a fim de garantir a proteção efetiva dos direitos fundamentais e a responsabilização adequada dos infratores.

O assédio sexual, conforme previsto no artigo 216-A do Código Penal, consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. A pena prevista é de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada em até um terço caso a vítima seja menor de 18 anos.

O assédio moral, por sua vez, ainda não está tipificado como crime no ordenamento jurídico penal brasileiro. Em 2019, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que busca criminalizar a conduta, definindo-a como a “ofensa reiterada à dignidade de alguém, que cause danos ou sofrimento físico ou mental”. Embora ainda não configurado como crime, o assediador pode ser responsabilizado nas esferas cível e administrativa.

De acordo com a Resolução CNJ nº 351/2020, o assédio moral é uma “violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico”, alguns exemplos de assédio moral são (CNJ, 2020):

- a) Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- b) Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência
- c) Ignorar deliberadamente a presença da vítima
- d) Divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa
- e) Dirigir-se a ela aos gritos
- f) Ameaçar sua integridade física

A importunação sexual, é um crime previsto no art. 215-A, do CP, sendo definida pelo ato de “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”, cuja pena é de reclusão de um a cinco anos.

De acordo com Gonçalves (2022), o texto legal exige a efetiva prática de ato libidinoso contra alguém, seja em esfregar o pênis nas nádegas da vítima, passar as mãos em seu órgão genital, nas nádegas ou nos seios, ejacular sobre o corpo da vítima, entre outros. Ou seja, diferente do assédio moral, que o sujeito passivo e ativos estão ligados por hierarquia ou ascendência, a importunação pode ser realizada por qualquer pessoa perante outra pessoa qualquer, ainda, na importunação sexual deve ter a prática do ato libidinoso, o que não é critério imprescindível no assédio sexual.

Diante disso, a análise do assédio sexual, do assédio moral e da importunação sexual evidencia que, apesar de apresentarem semelhanças quanto à violação da dignidade da vítima, tratam-se de figuras jurídicas distintas, com elementos caracterizadores próprios e implicações

legais específicas. O assédio sexual envolve, em regra, uma relação de hierarquia e a intenção de obter favorecimento sexual; o assédio moral caracteriza-se pela reiteração de condutas abusivas que afetam a integridade física ou psíquica do trabalhador; enquanto a importunação sexual exige a prática de ato libidinoso não consentido, independentemente de vínculo hierárquico. Compreender essas distinções é essencial para que as vítimas possam buscar proteção adequada e para que a justiça possa aplicar corretamente os dispositivos legais existentes, contribuindo para a construção de ambientes sociais e laborais mais justos e seguros.

1.2 Impactos Negativos do Crime de Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma prática violenta que repercute de forma abrangente tanto sobre a vítima quanto sobre a estrutura organizacional como um todo.

Trata-se de uma conduta que ultrapassa os limites da violação individual, provocando danos psicológicos, físicos e sociais à pessoa assediada, ao mesmo tempo em que compromete a harmonia e a produtividade do coletivo institucional.

O impacto dessa violência pode se manifestar por meio de transtornos emocionais profundos, prejuízos ao desempenho profissional e deterioração das relações interpessoais.

Paralelamente, o ambiente de trabalho torna-se um espaço inseguro, marcado pela evasão de colaboradores, queda de rendimento e abalo da reputação da entidade empregadora.

Diante dessa realidade, torna-se imprescindível compreender os efeitos do assédio sexual tanto em nível individual quanto institucional, a fim de orientar estratégias eficazes de prevenção e enfrentamento.

1.2.1 Impactos Negativos à Vítima

Ser vítima de assédio sexual pode acarretar diversas consequências físicas e psicológicas. Entre os impactos mais recorrentes estão a perda de autoestima e de autoconfiança, alterações de humor, transtornos de ansiedade, depressão, estresse, distúrbios do sono, sensação constante de vergonha e autodepreciação (CGU, 2024).

Além desses efeitos, podem surgir angústia, crises de choro, cansaço excessivo, irritabilidade, isolamento social, tristeza, redução da capacidade de concentração e memorização, e dificuldades nos relacionamentos interpessoais. Também são relatados sintomas físicos, como aumento ou perda de peso, pressão arterial elevada, problemas digestivos, tremores e palpitações (CGU, 2024).

Em casos mais graves, a vítima pode apresentar sentimentos de culpa, pensamentos suicidas, uso abusivo de álcool e drogas, e até tentativa de suicídio. Tais consequências refletem o profundo abalo emocional e físico que esse tipo de violência provoca no indivíduo, afetando diretamente sua qualidade de vida e desempenho profissional, conforme alerta a Controladoria-Geral da União (2024).

1.2.2 Impactos Negativo ao Ambiente de Trabalho

De acordo com a cartilha elaborada pelo Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do TRT8 (2024), o crime de assédio sexual não afeta apenas a vítima individualmente, mas gera também impactos institucionais significativos. Entre as principais consequências observadas estão o afastamento de servidores do ambiente de trabalho, a evasão e o aumento do absenteísmo.

Além disso, ocorre a redução da produtividade e o comprometimento no alcance de metas, bem como alterações frequentes na lotação ou no posto de trabalho dos servidores envolvidos. O clima organizacional tende a se deteriorar, e a imagem da instituição perante a sociedade sofre prejuízos relevantes.

2 DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVO DE ASSÉDIO SEXUAL

A rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no artigo 483 da CLT, configura-se como uma forma de extinção contratual por justa causa do empregador, autorizando o empregado a romper o vínculo empregatício sem prejuízo dos direitos trabalhistas, diante de condutas gravemente lesivas à sua dignidade e aos deveres contratuais.

Entre essas condutas, o assédio sexual se destaca por violar diretamente os princípios da dignidade da pessoa humana e da integridade moral do trabalhador. Contudo, para a correta aplicação desse instituto, é imprescindível o prévio conhecimento sobre as noções gerais do contrato de trabalho, sua natureza jurídica, os elementos que compõem a relação de emprego e as modalidades de rescisão contratual.

Além disso, é igualmente necessário compreender os aspectos processuais envolvidos no reconhecimento da rescisão indireta no âmbito da Justiça do Trabalho, uma vez que sua efetivação depende de ação judicial específica, com a devida produção de provas.

Também é fundamental conhecer o cabimento da indenização por dano extrapatrimonial, que poderá ser pleiteada em conjunto com a rescisão, sempre que a conduta do empregador causar ofensa à honra, imagem, intimidade ou integridade psíquica do trabalhador.

Esse arcabouço teórico e processual é essencial para assegurar a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador frente a práticas abusivas no ambiente laboral.

2.1 Noções Gerais Do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um dos institutos fundamentais do Direito do Trabalho, responsável por regular a relação entre empregador e empregado. De acordo com o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato individual de trabalho é definido como "o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". No entanto, essa correspondência não implica em identidade absoluta entre os dois conceitos.

Conforme observa Martins (2011), a expressão “corresponde” deve ser interpretada com cautela, pois o contrato de trabalho, ainda que se relacione diretamente com a relação de emprego, não se confunde integralmente com ela. O autor destaca que, se o contrato apenas corresponde à relação de emprego, não pode ser considerado igual a ela, uma vez que o próprio texto legal evita esse sinônimo. Assim, entende-se que o contrato de trabalho é fonte de obrigações que geram, consequentemente, direitos para as partes envolvidas.

Sob essa perspectiva, Magano (1993) conceitua o contrato de trabalho como “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”. Essa definição permite visualizar a estrutura da relação empregatícia e seus elementos constitutivos.

Para que a relação de emprego seja caracterizada, é necessária a presença simultânea de cinco requisitos, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e prestação de serviços por pessoa física. A ausência de qualquer desses elementos descaracteriza o vínculo empregatício, o que implica importantes consequências jurídicas.

Nesse sentido, Romar (2022) ensina que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado”. Tal distinção revela a necessidade de identificar corretamente o tipo de vínculo jurídico existente, especialmente diante da crescente diversidade nas formas de trabalho reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, como o trabalho autônomo, eventual, temporário, intermitente, entre outros.

Compreender essas noções é essencial não apenas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas, mas também para a análise de situações que envolvem a extinção do vínculo contratual. É com base nesse conhecimento que se torna possível avaliar com segurança as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, entre elas, a rescisão indireta motivada por condutas gravemente ofensivas por parte do empregador, como o assédio sexual.

2.1.1 Natureza Jurídica do Contrato Individual de Trabalho

A análise da natureza jurídica de um instituto é fundamental, pois visa identificar sua essência, estabelecer uma definição precisa e posicioná-lo corretamente dentro do ordenamento jurídico. No âmbito do Direito do Trabalho, existem duas correntes principais que procuram esclarecer a natureza jurídica do contrato de trabalho: a teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

A teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Autores como Hueck e Nipperdey afirmam que a relação de trabalho nasce do contrato, sendo este o que constitui e molda os direitos e deveres das partes. Para eles, a teoria contratual é a mais coerente com o Direito, por valorizar a liberdade de contratar (MARTINS, 2011).

Segundo Sérgio Pinto Martins (2011), essa teoria é predominante, pois considera que a eficácia jurídica decorre do acordo de vontades, mesmo que a prestação de serviços ainda não

tenha começado. O contrato pode ser até mesmo tácito, quando o empregador aceita a prestação de serviços sem objeção.

Martins (2011) entende que a teoria anticontratuálista sustenta que não há uma relação contratual entre empregado e empregador, dividindo-se em três vertentes: a teoria da instituição, a teoria da relação de trabalho (ou da incorporação) e a mista.

A teoria da instituição, entende que a relação de trabalho se insere em uma estrutura institucional que se impõe aos indivíduos, escapando à autonomia da vontade. O vínculo entre as partes não é contratual, mas regido por um estatuto, com hierarquia e regras preestabelecidas, como numa comunidade de trabalho. O trabalhador, ao ingressar na empresa, passa a seguir regras estatutárias, e não cláusulas negociadas contratualmente (MARTINS, 2011).

Já a teoria da relação de trabalho ou da incorporação, originada na Alemanha, nega que a vontade das partes seja relevante para a formação da relação de trabalho. O vínculo nasce da prestação efetiva de serviços e da incorporação do trabalhador à empresa, formando uma espécie de comunidade profissional. O contrato seria apenas um elemento acessório ou até mesmo inexistente. O foco está na realidade da ocupação e nas normas legais e coletivas, que regem a relação independentemente da existência ou validade de um contrato formal (MARTINS, 2011).

De acordo com Martins (2011), a CLT, adota uma concepção mista do contrato de trabalho, combinando elementos contratuálistas (como o acordo de vontades, expresso ou tácito) e institucionalistas (referência à relação de emprego). Ainda, a CLT reconhece a importância do ajuste de vontades (arts. 442, 444 e 468), mas também deixa claro que existe uma forte intervenção estatal, limitando a autonomia das partes para proteger o trabalhador, parte hipossuficiente na relação. Essa intervenção se dá por meio de normas de ordem pública, que se impõem automaticamente aos contratos de trabalho, restringindo cláusulas abusivas ou desiguais.

Embora a relação entre empregado e empregador seja predominantemente contratual, ela costuma se configurar como um contrato de adesão, em que o empregado, por necessidade econômica, aceita condições previamente estabelecidas pelo empregador. Ainda assim, pode haver espaço para negociação em certos aspectos, como salário e jornada, e, em alguns casos, o próprio empregado impõe suas condições, especialmente quando possui alta qualificação técnica.

Conclui-se, portanto, que a natureza jurídica do contrato de trabalho revela-se complexa e multifacetada, não se limitando a uma concepção puramente contratual ou

estatutária. A análise doutrinária demonstra que, embora a teoria contratualista seja amplamente aceita, a CLT adota uma perspectiva mista, incorporando elementos tanto do contrato quanto da instituição. Essa dualidade reflete a tentativa do ordenamento jurídico de equilibrar a autonomia da vontade com a necessidade de proteção ao trabalhador, parte vulnerável na relação empregatícia. Assim, a verdadeira natureza do contrato de trabalho transcende a simples manifestação de vontade entre as partes, sendo também fortemente marcada pela intervenção estatal e pela função social do trabalho.

2.1.2 Elementos da Relação de Emprego

A compreensão dos elementos que caracterizam a relação de emprego é essencial para a aplicação correta das normas trabalhistas e para a proteção dos direitos do trabalhador. No âmbito da CLT, os artigos 2º e 3º estabelecem os critérios legais que definem as figuras do empregador e do empregado, exigindo a presença simultânea de determinados requisitos para que se configure o vínculo empregatício.

De acordo com a CLT, a existência de relação empregatícia somente se verifica quando todos os requisitos constatados nos artigos 2ª e 3ª, da CLT, estiverem presentes concomitantemente.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2ª Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3ª Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Esses elementos, pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade, são fundamentais para distinguir a relação de emprego de outras formas de prestação de serviços.

O presente tópico busca analisar, com base na legislação e na doutrina especializada, cada um desses componentes, evidenciando sua importância e implicações práticas no reconhecimento da relação jurídica entre empregado e empregador.

Pessoalidade é quando o empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, isto é, não fazer-se substituir por terceiro, portanto a relação de emprego é uma relação *intuitu personae* em que pese na relação jurídica se contrata o serviço prestado pessoalmente e não o serviço como resultado (ROMAR, 2022).

É essencial na relação de emprego que o trabalhador seja pessoa natural, ou seja, física, pois uma pessoa jurídica não pode ser empregada. Considerando que a pessoa física esteja cadastrada no cadastro de pessoa física.

Carla Teresa Martins Romar (2022) destaca que a onerosidade ou remuneração caracteriza-se pelo ajuste de troca de trabalho por salário, portanto o que importa não é o *quantum* a ser pago, mas sim, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário do outro lado.

A subordinação é a sujeição do empregado às ordens do empregador, sendo um estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador, baseia-se na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre seu trabalho, possuindo poder de organização, ao estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado, poder de controle, ao fiscalizar o cumprimento das ordens dadas e poder de disciplinar, ao impor sanções previstas no ordenamento jurídico em caso de descumprimento. Portanto, tem-se que a subordinação possui natureza jurídica (ROMAR, 2022).

Por fim, o requisito da não eventualidade ou habitualidade é quando o empregado é um trabalhador presta serviços contínuos, sendo necessário que seja habitual, repetitiva e rotineira.

Dessa forma, conclui-se que a relação de emprego, conforme delineada pela legislação trabalhista e pela doutrina especializada, somente se caracteriza com a presença concomitante dos cinco elementos essenciais: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Cada um desses requisitos exerce papel fundamental na distinção entre o vínculo empregatício e outras modalidades de prestação de serviços. A pessoalidade e a exigência de que o trabalhador seja pessoa física reforçam o caráter individual da relação. A onerosidade evidencia o aspecto sinalagmático do contrato de trabalho, enquanto a subordinação jurídica revela a hierarquia entre empregado e empregador. Por fim, a não eventualidade assegura a continuidade e a habitualidade da prestação de serviços. A

compreensão desses elementos é indispensável tanto para a correta aplicação das normas celetistas quanto para a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador.

2.2 Rescisão do Contrato de Trabalho

A rescisão do contrato de trabalho constitui uma das fases mais relevantes da relação empregatícia, pois marca o encerramento dos direitos e deveres recíprocos entre empregado e empregador. Sua análise é fundamental para a compreensão das diversas formas de extinção do vínculo laboral e das consequências jurídicas decorrentes de cada modalidade.

A CLT prevê distintas hipóteses de rescisão, que podem decorrer da vontade de uma ou ambas as partes, de circunstâncias alheias à sua vontade ou de motivos legais específicos.

Este tópico tem por objetivo examinar as principais modalidades de rescisão contratual, como a dispensa por justa causa, a dispensa sem justa causa e o pedido de demissão, destacando seus fundamentos legais, implicações práticas e efeitos sobre os direitos trabalhistas, com especial atenção à proteção do trabalhador no momento da ruptura contratual.

2.2.1 Modalidades de Rescisão do Contrato de Trabalho

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por diversos motivos e de diferentes formas, cada uma com implicações jurídicas e financeiras específicas para empregado e empregador.

A CLT prevê um conjunto de modalidades de término contratual, que variam conforme a iniciativa da parte interessada, as circunstâncias do desligamento e a existência ou não de justa causa.

A doutrina, como observa Martins (2011), sistematiza essas formas de rescisão de modo a facilitar sua compreensão e aplicação prática:

(a) por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e com justa causa; (b) por decisão do empregado, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria; (c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregado, ou a extinção da empresa; (d) por mútuo consentimento entre as partes; (e) por advento do termo do contrato; (f) por força maior; (g) *factum principis*. (MARTINS, 2011).

Neste título serão abordadas somente as principais modalidades, sendo estes: dispensa por justa causa e sem justa causa, pedido de demissão e em outro título a rescisão indireta.

A dispensa por justa causa ocorre quando o empregado comete falta grave no exercício de suas funções. As hipóteses que configuram justa causa estão previstas no art. 482 da CLT,

como, por exemplo, ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, embriaguez habitual ou em serviço, e abandono de emprego.

Como consequência da rescisão por justa causa, o empregado perde o direito ao aviso prévio indenizado, às férias proporcionais, ao 13º salário proporcional, ao saque do FGTS, bem como ao benefício do seguro-desemprego. Nesse caso, são devidas apenas as verbas referentes ao saldo de salário e às férias vencidas, se houver, com o respectivo acréscimo de 1/3 constitucional.

Já a dispensa sem justa causa ocorre por iniciativa do empregador, sem necessidade de apresentar justificativa. A legislação trabalhista assegura ao empregado, nessa situação, o recebimento de todas as verbas rescisórias, sendo elas: saldo de salário dos dias trabalhados no mês da rescisão, aviso prévio indenizado ou trabalhado, férias vencidas, se houver, acrescidas de 1/3, férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, liberação do FGTS, saque integral, multa de 40% sobre o saldo do FGTS e entrega das guias para requerimento do seguro-desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais.

O pedido de demissão ocorre quando o empregado decide, de forma voluntária, encerrar o contrato de trabalho, podendo ser motivado por diversos fatores, como a busca por novas oportunidades, mudanças pessoais, entre outros. A solicitação é feita por meio de comunicação ao superior imediato ou por formalização por escrito. Após o aceite do empregador, é necessário o cumprimento do aviso prévio, geralmente de 30 dias, conforme previsto no art. 487, inciso II, da CLT, período em que o empregado permanece exercendo suas atividades na empresa. No entanto, é possível que haja negociação entre as partes, podendo resultar na redução ou até na dispensa total do cumprimento desse prazo.

Ao pedir demissão, o empregado terá direito às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, férias vencidas, se houver, e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, além do 13º salário proporcional.

Diante do exposto, observa-se que as formas de rescisão do contrato de trabalho refletem diferentes situações e interesses das partes envolvidas na relação empregatícia. A legislação trabalhista brasileira, especialmente a CLT, busca equilibrar esses interesses por meio da previsão de modalidades específicas e das respectivas consequências jurídicas.

A dispensa por justa causa, mais gravosa ao trabalhador, exige a comprovação de falta grave e restringe os direitos rescisórios. Por outro lado, a dispensa sem justa causa garante ao empregado a integralidade das verbas rescisórias, como forma de proteção diante da ruptura unilateral e imotivada do vínculo. Já o pedido de demissão, ao partir da vontade do

trabalhador, pressupõe a observância de obrigações como o aviso prévio e resulta na percepção parcial das verbas rescisórias.

Compreender essas diferentes hipóteses é essencial para o correto enquadramento jurídico da extinção do contrato de trabalho, garantindo segurança jurídica às partes e o respeito aos direitos trabalhistas.

2.2.2 Rescisão Indireta ou Dispensa Indireta motivada pelo Empregador

A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando o empregador comete faltas graves que inviabilizam a continuidade da relação de emprego, autorizando o empregado a considerar o vínculo encerrado. Prevista no artigo 483 da CLT, essa forma de término contratual assegura ao trabalhador os mesmos direitos da dispensa sem justa causa, desde que devidamente comprovadas as condutas abusivas ou ilegais do empregador. Este tipo de rescisão representa um importante instrumento de proteção ao empregado diante de situações de desrespeito às obrigações contratuais e à dignidade no ambiente de trabalho.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e reivindicar indenização quando:

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

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (BRASIL, 1943).

De acordo com Martins (2011), compreende-se que a primeira hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando há exigência de prestação de serviços superiores às forças do empregado, seja em termos físicos ou intelectuais. A interpretação da expressão deve ser ampla, abrangendo a capacidade física e mental do trabalhador. Um exemplo seria a imposição, a mulheres ou menores, do levantamento contínuo de pesos

superiores aos limites legais, como 30 kg, quando a legislação autoriza apenas até 20 kg, conforme o art. 390 e § 5º do art. 405 da CLT.

A segunda hipótese caracteriza-se pela exigência de atividades proibidas por lei. Isso se aplica, por exemplo, à imposição de trabalho perigoso, insalubre ou noturno a menores de idade, conduta vedada pelo inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (MARTINS, 2011).

A terceira situação refere-se à imposição de serviços contrários aos bons costumes ou à moral. Um exemplo seria obrigar uma funcionária a se submeter a práticas que violem sua dignidade, como manter relações sexuais com frequentadores de um estabelecimento, o que configura violação dos princípios da moralidade (MARTINS, 2011).

A quarta hipótese ocorre quando o empregador exige do trabalhador a execução de tarefas estranhas ao contrato de trabalho originalmente firmado. Por exemplo, se um pedreiro é contratado para exercer essa função específica e, posteriormente, o empregador exige que ele atue como carpinteiro, tal conduta caracteriza desvio de função (MARTINS, 2011).

A quinta situação envolve a imposição de rigor excessivo por parte do empregador ou de seus superiores hierárquicos. Trata-se de casos em que há disparidade no tratamento entre empregados em situações semelhantes, sendo um punido de forma mais severa que o outro, sem justificativa razoável (MARTINS, 2011).

A sexta hipótese se dá quando o empregado é exposto a risco considerável, como trabalhar em ambientes que possam comprometer sua saúde, integridade física ou vida, como locais contaminados ou insalubres, sem as devidas medidas de proteção (MARTINS, 2011).

A sétima hipótese está relacionada ao descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, sendo a principal delas o não pagamento de salários. A jurisprudência reconhece que a mora contumaz, caracterizada por atraso ou ausência de pagamento por três meses ou mais, sem justificativa relevante, autoriza a rescisão indireta, nos termos do § 1º do art. 2º do Decreto-Lei nº 368/68 e da Súmula 13 do TST. Ressalta-se, no entanto, que o pagamento dos salários em audiência não elide a mora. O não recolhimento do FGTS durante a vigência do contrato, por si só, não configura motivo para rescisão indireta, salvo se houver prejuízo concreto ao trabalhador, como a necessidade de utilizar o fundo para aquisição ou amortização de imóvel próprio (MARTINS, 2011).

A ausência de registro na CTPS também não justifica a rescisão indireta, visto que o vínculo empregatício pode ser comprovado por outros meios e, mesmo sem o registro, o trabalhador é segurado obrigatório da Previdência Social, tendo direito aos benefícios, desde que cumprido o período de carência.

A oitava hipótese refere-se a ofensas à honra e à boa fama do empregado ou de seus familiares, praticadas pelo empregador ou seus prepostos, como nos casos de calúnia, injúria ou difamação. Embora o assédio sexual não esteja expressamente previsto nas alíneas do art. 483 da CLT, ele pode ser enquadrado como ofensa à honra e à dignidade do trabalhador (MARTINS, 2011).

A nona hipótese contempla as agressões físicas praticadas pelo empregador contra o empregado, excetuando-se os casos de legítima defesa própria ou de terceiros.

Por fim, a última hipótese expressa no art. 483 da CLT é a redução, pelo empregador, da quantidade de trabalho do empregado remunerado por peça ou tarefa, de modo a comprometer significativamente sua remuneração. Adicionalmente, o parágrafo único do art. 407 da CLT prevê a possibilidade de rescisão indireta quando a empresa não adota as providências determinadas por autoridade competente para que o menor seja transferido de função inadequada (MARTINS, 2011).

Contudo, a rescisão indireta não é automática, sendo necessária ingressar com uma ação trabalhista solicitando o reconhecimento dela e se possível permanecer no emprego até a decisão judicial, exceto em situação insustentável à exemplo de assédio, podendo se afastar desde que explique os motivos de sua ausência na petição inicial, para que não configure abandono de emprego.

Caso seja reconhecida pela Justiça do Trabalho, o empregador será condenado a pagar ao empregado as mesmas verbas rescisórias devidas em uma demissão sem justa causa, que incluem: Saldo de salário dos dias trabalhados no mês da rescisão, aviso prévio (indenizado, mesmo que o empregado não trabalhe durante o aviso), férias vencidas (se houver) mais um terço, férias proporcionais mais um terço, 13º salário proporcional, liberação do FGTS (saque integral), multa de 40% sobre o saldo do FGTS, entrega das guias para requerer o seguro-desemprego (se o empregado preencher os requisitos), além de indenização, se houver, por danos morais ou patrimoniais decorrentes da falta grave do empregador.

Desse modo, nota-se que a rescisão indireta representa uma importante ferramenta de proteção ao trabalhador diante de condutas abusivas ou ilegais por parte do empregador que inviabilizam a continuidade da relação de emprego. Prevista no art. 483 da CLT, essa modalidade exige a configuração de falta grave por parte do empregador, tais como o descumprimento das obrigações contratuais, ofensas à dignidade, rigor excessivo ou exposição a riscos à saúde e integridade física.

Para tanto, a legislação e a jurisprudência trabalhistas reconhecem a gravidade dessas situações e, caso devidamente comprovadas, asseguram ao empregado os mesmos direitos

rescisórios previstos na dispensa sem justa causa. Ressalta-se, entretanto, que a rescisão indireta depende de apreciação judicial e da adequada instrução processual, sendo imprescindível que o trabalhador adote as providências legais para que o rompimento contratual seja reconhecido e para que seus direitos sejam preservados.

2.3 Reclamação Trabalhista

A reclamação trabalhista constitui o instrumento utilizado pelo trabalhador ou empregador para reivindicar seus direitos perante a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 839, da CLT. O procedimento tem início com a apresentação da petição inicial, na qual o reclamante expõe os fatos que caracterizam a suposta violação de seus direitos e formaliza os pedidos correspondentes.

Essa ação pode ser proposta diretamente, por meio do *jus postulandi*, ou com a representação de um advogado. Embora a atuação sem advogado seja juridicamente permitida, é recomendável que o autor da ação busque orientação de um profissional habilitado ou do sindicato de sua categoria para garantir maior segurança jurídica.

Nos casos em que o vínculo de emprego ainda está em vigor, o trabalhador pode ingressar com a ação a qualquer momento, sendo possível reclamar valores relativos aos últimos cinco anos. Por outro lado, se o contrato de trabalho já foi encerrado, o prazo para ajuizar a ação é de até dois anos após o término da relação, limitado também à cobrança de direitos referentes aos cinco anos anteriores à data do ajuizamento. Ultrapassado esse período, ocorre a prescrição, impedindo o reconhecimento judicial das pretensões trabalhistas., conforme artigo 11, da CLT.

O empregado que ajuizar a ação trabalhista pode ser beneficiário da gratuidade de justiça, desde que possua renda baixa ou comprove a insuficiência de recurso, isto é, o benefício que isenta o pagamento de despesas processuais, de acordo com §4º, do artigo 790, da CLT, “O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”.

No entanto, é fundamental atentar ao disposto no artigo 844 da CLT, o qual trata das consequências do não comparecimento das partes à audiência:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato

(...)

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (BRASIL, 1943).

Dessa forma, observa-se que a ausência injustificada do reclamante à audiência resulta no arquivamento da reclamação, com a imposição do pagamento de custas processuais, ainda que tenha sido concedido o benefício da justiça gratuita, salvo se houver justificativa legal apresentada no prazo de quinze dias. Por outro lado, o não comparecimento do reclamado, devidamente notificado ou citado, implica revelia e confissão quanto à matéria de fato. Tal conceito está em consonância com o artigo 344 do Código de Processo Civil (CPC), que assim dispõe: “Se o réu não contestar a ação, será considerado revel e presumir-se-ão verdadeiras as alegações de fato formuladas pelo autor.”

Portanto, verifica-se que a reclamação trabalhista é um instrumento essencial para a efetivação dos direitos assegurados ao trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, representando a principal via de acesso à Justiça do Trabalho. Seu manejo, embora permitido sem a assistência de advogado, demanda conhecimento técnico, sendo recomendável a atuação profissional para maior segurança e assertividade na defesa dos interesses envolvidos.

A observância dos prazos prescricionais, bem como das regras procedimentais, como o comparecimento às audiências, é fundamental para o regular andamento do processo e para evitar prejuízos à parte autora. A legislação trabalhista, ao impor consequências específicas para a ausência das partes, busca garantir a efetividade do processo e a celeridade na prestação jurisdicional.

Dessa forma, a reclamação trabalhista se apresenta como um importante mecanismo de tutela dos direitos trabalhistas, devendo ser manejada com responsabilidade e atenção às exigências legais.

2.3.1 *Jus Postulandi*

O *jus postulandi* consiste na prerrogativa conferida às partes, empregados e empregadores, de atuarem diretamente em suas demandas perante a Justiça do Trabalho, sem a obrigatoriedade de representação por advogado. Essa faculdade encontra respaldo no artigo 791 da CLT, segundo o qual “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.”

Tal instituto representa um dos pilares do processo trabalhista brasileiro, ao assegurar o amplo acesso à justiça, especialmente àqueles que não possuem condições financeiras para contratar um advogado. Entre suas vantagens, destaca-se a dispensa do pagamento de honorários advocatícios, além de proporcionar à parte maior controle sobre o trâmite processual e a possibilidade de apresentar pessoalmente seus argumentos.

Todavia, essa atuação direta apresenta limitações práticas e jurídicas, notadamente pela ausência de conhecimento técnico da parte, o que pode resultar em equívocos processuais, perda de prazos e prejuízo à efetividade da demanda. Além disso, o *jus postulandi* não é aplicável em todas as esferas da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, a Súmula nº 425 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) delimita seu alcance:

O *jus postulandi* das partes, previsto no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, nas hipóteses mencionadas, a representação por advogado torna-se obrigatória, não sendo possível a continuidade do *jus postulandi*.

Assim, percebe-se que o *jus postulandi* representa um importante instrumento de democratização do acesso à Justiça do Trabalho, permitindo que empregados e empregadores possam atuar diretamente em juízo, sem a necessidade de representação por advogado. Essa prerrogativa, consagrada no art. 791 da CLT, reforça o caráter protetivo e acessível do processo trabalhista.

No entanto, suas limitações práticas e jurídicas impõem cautela quanto à sua utilização, especialmente diante da complexidade de determinadas ações e da exigência de conhecimento técnico para o correto manejo processual, a restrição imposta pela Súmula nº 425 do TST evidencia que, em instâncias superiores e em ações especiais, a atuação profissional é imprescindível.

Portanto, embora seja um direito legítimo, sua aplicação deve ser ponderada, privilegiando-se, sempre que possível, a assistência jurídica especializada, seja por advogado particular, seja por meio do sindicato ou da defensoria pública, para assegurar a efetividade e a segurança do processo.

2.3.2 Prescrição

A prescrição no Direito do Trabalho representa um importante instrumento jurídico voltado à segurança das relações laborais, limitando no tempo o exercício da pretensão por parte do trabalhador.

A prescrição, conforme define Câmara Leal (1959, p. 641), é “a extinção de uma ação ajuizável, em virtude da inércia de seu titular durante um certo lapso de tempo, na ausência de causas preclusivas de seu curso.” Trata-se, portanto, da perda do direito de ação, decorrente da omissão do titular em exercer seu direito dentro do prazo legalmente estabelecido.

A doutrina contemporânea, no entanto, passou a tratar a prescrição como a perda da pretensão, conceito este mais alinhado ao entendimento atual de que “a prescrição não extingue o direito material, mas apenas a sua exigibilidade judicial” (DINAMARCO, 2009, p. 233). Assim, o direito permanece existente no plano material, mas perde sua eficácia no plano processual, impedindo sua cobrança por meio de ação judicial.

O Código Civil brasileiro estabelece, no artigo 189, que: “Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.” Já o artigo 190 dispõe que “a exceção prescreve no mesmo prazo em que a pretensão.” Tais dispositivos reforçam a ideia de que a prescrição atinge a pretensão e não o direito em si.

No âmbito do Direito do Trabalho, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, inciso XXIX, que: “a ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.” A CLT, em seu artigo 11, corrobora esse entendimento ao prever que: “a pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.”

Dessa forma, a prescrição trabalhista contempla dois prazos distintos e complementares: o prazo quinquenal, referente à limitação dos créditos exigíveis, e o prazo bienal, referente ao tempo disponível para o ajuizamento da ação após o término do vínculo empregatício. Nesse sentido, como afirma Delgado (2022, p. 1243), “há concurso de prazos prescricionais e não dois tipos diferentes de prazos: o prazo de 5 anos corre dentro do contrato de trabalho e o prazo passa a ser de 2 anos depois de extinto o contrato de trabalho.”

Quanto ao termo inicial da contagem do prazo prescricional, a jurisprudência trabalhista entende que o período de aviso prévio, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive para fins prescricionais. A Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 83 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST dispõe que “a prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio, ainda que indenizado.” Essa interpretação baseia-se no §1º do artigo 487 da CLT, que estabelece: “A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.”

A Súmula nº 41 do TRT também reforça esse entendimento ao dispor que: “Conta-se o prazo prescricional a partir do término do aviso prévio, ainda que indenizado, na forma

estabelecida pelo §1º do artigo 487 da CLT.” Assim, mesmo nos casos em que o aviso não é trabalhado, sua projeção é considerada para efeitos de prescrição.

Por fim, destaca-se a Súmula nº 308 do TST, que estabelece:

- I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação.
- II. dispõe que a norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

Ademais, é importante destacar que a prescrição não se aplica a pedidos que envolvem o reconhecimento de vínculo empregatício, conforme previsto no § 1º do artigo 11 da CLT, que dispõe: “não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.” Essa exceção visa garantir que os direitos relacionados ao vínculo empregatício sejam resguardados, mesmo diante da extinção do contrato.

Outro aspecto relevante refere-se à aplicação do prazo prescricional no caso de menores de idade. De acordo com o artigo 440 da CLT, “contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.” Dessa forma, o início do biênio para ajuizar a reclamação trabalhista só se dará a partir do momento em que o trabalhador atingir a maioridade, ou seja, aos 18 anos. Essa norma tem como objetivo proteger os direitos dos menores, assegurando que estes possam pleitear judicialmente suas demandas mesmo após o término do contrato de trabalho, desde que o prazo de prescrição tenha se iniciado após a maioridade.

Diante do exposto, verifica-se que o prazo prescricional no Direito do Trabalho é um instrumento de proteção à segurança jurídica, regulando a atuação da pretensão no tempo e prevenindo o ajuizamento de ações tardias. A correta interpretação e aplicação dos prazos quinquenal e bienal, com observância do marco inicial fixado na data final do aviso prévio, inclusive indenizado, é essencial para garantir a efetividade da tutela jurisdicional e a estabilidade das relações laborais.

2.3.3 Produção de Provas

As provas constituem instrumentos apresentados pelas partes com o propósito de demonstrar a veracidade dos fatos por elas firmados, visando contribuir para a formação do convencimento do magistrado.

Desse modo, elas são sempre direcionadas ao juiz, que possui discricionariedade para determinar a produção de provas, bem como para restringir ou indeferir aquelas que

considerar excessivas, irrelevantes ou meramente protelatórias, até que se sinta suficientemente convencido para proferir sua decisão (MARTINS, 2011).

A apresentação das provas deve, em regra, ocorrer juntamente com a petição inicial, no caso dos fatos alegados pela parte autora, ou com a contestação, quando se trata dos fatos sustentados pela parte ré. Todavia, admite-se a juntada de provas supervenientes ao longo do processo, desde que relacionadas a fatos novos. Na fase recursal, a produção de provas somente é possível quando se referirem a fatos posteriores à sentença ou nos casos em que se comprove justo impedimento para a apresentação anterior (MARTINS, 2011).

No âmbito do processo do trabalho, a produção de provas está alicerçada no princípio da busca da verdade real, também denominado primazia da realidade. Entre os meios legais de prova, Martins (2011) destaca quatro tipos de prova: as provas documentais, testemunhais, periciais e a inspeção judicial.

Segundo Fredie Didier Jr. (2023), a prova documental compreende todo material que possa ser levado ao processo com o objetivo de demonstrar a veracidade de um fato, abrangendo elementos corpóreos, como fotocópias, e incorpóreos, como gravações. Esses documentos podem ser classificados em públicos, dotados de fé pública, e particulares, que não possuem a intervenção de autoridade competente, conforme previsto nos artigos 364 e 368 do CPC.

A prova testemunhal é caracterizada, em termos teóricos, como aquela produzida por uma pessoa física, dotada de capacidade civil, alheia ao litígio e imparcial em relação às partes envolvidas. Sua finalidade é contribuir para o esclarecimento de pontos controvertidos com base em fatos que presenciou ou dos quais teve ciência. Por estar fundamentada nas percepções sensoriais da testemunha, essa forma de prova é naturalmente suscetível a falhas (DIDIER JR., 2023).

De acordo com Manoel Antônio Teixeira Filho (2018), a prova testemunhal, apesar de ser essencial na seara trabalhista devido à preponderância de questões fáticas, apresenta limitações naturais, pois se apoia nas percepções sensoriais e na memória das testemunhas. Por isso, a colheita deve ser criteriosa, com perguntas claras e objetivas, visando minimizar distorções e evitar falsas declarações, que podem comprometer a justiça da decisão.

Ainda assim, trata-se de um dos meios probatórios mais utilizados tanto na Justiça Comum quanto na Justiça do Trabalho, em virtude da predominância de questões de natureza fática, como jornada de trabalho, horas extras e despedidas por justa causa. Diante dessa realidade, é essencial que os operadores do Direito busquem aprimorar a forma de produção da prova testemunhal, adotando técnicas mais eficazes de inquirição, formulando perguntas

objetivas e, sobretudo, prevenindo o uso de depoimentos inverídicos, a fim de garantir maior confiabilidade ao processo (DIDIER JR., 2023).

A prova pericial é um meio de prova utilizado quando o exame de fatos relevantes ao processo exige conhecimento técnico ou científico específico, que ultrapassa o saber comum do magistrado. Nesse contexto, busca-se proporcionar ao juiz maior embasamento técnico para a formação de seu convencimento. Conforme explica Martins (2011), a perícia é cabível nas hipóteses em que a lei a exigir ou quando a natureza da prova demandar conhecimento especializado de um profissional habilitado.

Nessas situações, compete ao juiz delimitar o objeto da perícia, fixar prazo para sua realização e nomear perito inscrito no órgão de classe competente. O magistrado, entretanto, poderá indeferir a produção da prova pericial quando esta não for essencial à elucidação do fato, quando os elementos já constantes dos autos forem suficientes à sua convicção ou ainda quando for impossível a realização do exame por inexistência do objeto (MARTINS, 2011).

O perito judicial deverá apresentar laudo fundamentado e dentro do prazo estabelecido, esclarecendo as questões técnicas envolvidas, podendo as partes nomear assistentes técnicos e apresentar quesitos, sendo possível ao juiz rejeitar aqueles que considerar irrelevantes e formular outros que entender pertinentes. É assegurado ao perito o direito de recusar a nomeação, mas, ao aceitá-la, assume o dever de realizar o trabalho com diligência, podendo ser responsabilizado por eventuais prejuízos causados por dolo ou culpa. Caso o profissional seja tecnicamente incapaz ou deixe de cumprir suas obrigações injustificadamente, poderá ser substituído. Em perícias complexas, admite-se a designação de mais de um perito, bem como de assistentes técnicos diversos (MARTINS, 2011).

A inspeção judicial consiste em diligência realizada pelo magistrado, de ofício ou a pedido das partes, com o objetivo de examinar pessoas, objetos ou locais, a fim de obter elementos que contribuam para o esclarecimento de fatos relevantes à causa. Essa prerrogativa está prevista no art. 483 do CPC, sendo assegurada às partes a possibilidade de acompanhar o ato (MARTINS, 2011).

Diante do exposto, conclui-se que a produção de provas no processo trabalhista desempenha papel essencial para o alcance da verdade real e a efetivação da justiça. A correta utilização dos diversos meios probatórios, documental, testemunhal, pericial e inspeção judicial, permite ao magistrado formar seu convencimento de maneira fundamentada, garantindo que sua decisão esteja baseada em elementos concretos e confiáveis.

Ainda, a atuação criteriosa das partes e do juiz na condução das provas é fundamental para preservar a integridade do processo e assegurar o respeito aos direitos processuais,

especialmente em uma esfera como a trabalhista, marcada pela predominância de questões fáticas e pela hipossuficiência do trabalhador.

2.3.4 Pedidos

No âmbito do processo do trabalho, os pedidos correspondem às pretensões formuladas pelo reclamante na petição inicial, representando aquilo que se busca alcançar por meio da demanda judicial. De acordo com o §1º do art. 840 da CLT, tais pedidos devem ser apresentados de forma certa, determinada e acompanhados da respectiva indicação de valor.

Carla Teresa Martins Romar (2023) entende que o pedido deve ser específico e individualizado, indicando claramente o que se pleiteia, não se admitindo, portanto, pedido genérico, salvo as exceções legais: ações universais, impossibilidade de determinar de imediato as consequências do ato ou fato, ou quando a determinação depender de ato a ser praticado pelo réu. Além de certo, o pedido deve ser determinado, delimitando em sua quantidade ou extensão, por exemplo, ao pedir horas extras, deve-se indicar o período e a quantidade de horas pleiteadas.

Ademais, com a entrada da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tornou obrigatória a indicação do valor de cada pedido na petição inicial. O descumprimento dessa exigência pode acarretar a extinção do processo sem resolução do mérito em relação ao pedido que não tiver sido devidamente quantificado.

Observa-se que a jurisprudência do TST posicionou-se no sentido de que basta a indicação na petição inicial de valores dos pedidos de forma meramente estimativa, não limitando esta indicação o valor da condenação.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. DELIMITAÇÃO DOS VALORES. REFORMA TRABALHISTA. INTERPRETAÇÃO DO ART. 840, §1º, DA CLT. 1. Discute-se controvérsia a respeito da interpretação a ser dada ao art. 840, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017. 2. No presente caso, foi adotado o entendimento de que “a parte deixou, deliberadamente, de obedecer o previsto no art. 840, § 3º da CLT, em especial quanto indicação do valor do pedido, o que impõe à extinção do feito sem resolução”. 3. Pacificou-se neste Tribunal Superior o entendimento de que não há necessidade da liquidação dos pedidos na petição inicial, sendo suficiente a indicação estimada do valor, mormente em casos como o dos autos, em que a determinação precisa da quantia postulada exige a realização de cálculos complexos. Configurada a violação do art. 840, §1º, da CLT. 4. Julgados do TST. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-Ag-AIRR-264-94.2019.5.08.0004, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, *DEJT* 30-9-2022).

Entre os pedidos mais comuns na reclamação trabalhista, destacam-se: gratuidade de justiça, verbas rescisórias, horas extras, adicionais como adicional de insalubridade e adicional noturno, equiparação salarial, reconhecimento de vínculo empregatício, retificação

da CTPS, indenizações patrimoniais e extrapatrimoniais, reintegração ao emprego, recolhimento do FGTS e INSS, e multas, como dos arts. 477 e 467, da CLT.

Portanto, observa-se que a formulação adequada dos pedidos na reclamação trabalhista é elemento essencial para a validade e o bom andamento do processo, exigindo clareza, especificidade, individualização e a indicação do valor correspondente.

A Reforma Trabalhista reforçou essa exigência, conferindo maior rigor à petição inicial e buscando maior organização e previsibilidade nas demandas judiciais. Contudo, a jurisprudência tem mitigado essa rigidez ao admitir a estimativa dos valores, especialmente quando a quantificação exata depender de cálculos mais complexos.

Assim, a correta estruturação dos pedidos, respeitando os parâmetros legais e jurisprudenciais, garante não apenas a admissibilidade da ação, mas também a efetividade da tutela jurisdicional.

2.3.5 Indenização para Reparação de Dano Moral ou Extrapatrimonial

O dano moral é uma espécie de lesão extrapatrimonial que atinge valores íntimos e subjetivos da pessoa, tais como a honra, a imagem, a reputação, a dignidade, a liberdade, a vida privada e a integridade psíquica ou emocional. Diferentemente do dano material, que afeta o patrimônio econômico, o dano moral está relacionado à esfera imaterial do ser humano, sendo, portanto, de difícil mensuração.

Segundo Maria Helena Diniz (2020), o dano moral pode ser conceituado como “a lesão a direitos da personalidade, acarretando dor, sofrimento, tristeza, vexame, humilhação ou abalo psicológico que interfiram no bem-estar e na dignidade da pessoa”.

A CLT, a partir da Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, passou a regulamentar expressamente a indenização por dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, nos artigos 223-A a 223-G.

Tal regulamentação representa um marco significativo no ordenamento jurídico trabalhista, ao estabelecer parâmetros específicos para a reparação de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Com isso, busca-se assegurar maior previsibilidade e segurança jurídica tanto para empregados quanto para empregadores, ao conferir clareza sobre os direitos envolvidos e os critérios aplicáveis à indenização por prejuízos de natureza imaterial decorrentes do contrato de trabalho.

O artigo 223-A da CLT estabelece que “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”,

restringindo, portanto, a aplicação de outras normas e reafirmando a especificidade da legislação trabalhista nesse aspecto.

Segundo o artigo 223-B, “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Com isso, o legislador delimitou os sujeitos ativos da ofensa e consolidou o direito à reparação aos titulares do direito violado.

Nos artigos 223-C e 223-D, são elencados os bens jurídicos tutelados: enquanto o primeiro se refere à pessoa física, protegendo bens como “honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física”, o segundo se refere à pessoa jurídica, assegurando “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência”.

O artigo 223-E dispõe que “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”, refletindo o princípio da responsabilidade subjetiva, com base na participação e na culpa.

Além disso, a legislação admite a cumulação de pedidos de danos materiais e extrapatrimoniais. O artigo 223-F, §1º, determina que “o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial”, enquanto o §2º reforça que “a composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais”.

O critério para fixação da indenização é delineado no artigo 223-G, que prevê que o juízo deve considerar, entre outros aspectos, “a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, e o grau de dolo ou culpa” (art. 223-G, incisos I a VII, CLT). Já o §1º do mesmo artigo estabelece parâmetros objetivos para a fixação do valor da indenização, com base no salário contratual do ofendido, classificando a ofensa em quatro categorias: leve, média, grave e gravíssima. Por fim, o §2º define que, “se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no §1º, mas em relação ao salário contratual do ofensor”.

Contudo, os fundamentos da reparação por dano moral não se restringem ao âmbito da CLT. A Constituição Federal de 1988 estabelece, no artigo 5º, incisos V e X, que é assegurado o direito à indenização por dano moral, material ou à imagem, decorrente de violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. Trata-se de um direito

fundamental, que reforça a centralidade da dignidade da pessoa humana como valor fundante da República.

No plano infraconstitucional, o Código Civil de 2002 também disciplina a responsabilidade civil por dano moral. O artigo 186 define como ato ilícito qualquer conduta que, ainda que exclusivamente moral, cause dano a outrem, enquanto o artigo 927 impõe o dever de reparação ao causador do dano. Além disso, o artigo 187 coíbe o abuso de direito, ampliando o espectro de responsabilização para além dos atos claramente ilícitos, incluindo condutas que excedam os limites da boa-fé ou dos bons costumes.

Complementarmente, outras legislações específicas, como o Código de Defesa do Consumidor e os estatutos de grupos vulneráveis (como o ECA e o Estatuto do Idoso), também prevêem a reparação moral em seus respectivos contextos, contribuindo para a consolidação de um sistema jurídico que valoriza a integridade moral do indivíduo em múltiplas esferas sociais.

Conclui-se, portanto, que a reparação do dano moral encontra amparo em um robusto arcabouço normativo que se inicia na Constituição Federal e se desdobra em normas infraconstitucionais de aplicação geral e especial. No âmbito trabalhista, a sistematização trazida pela Reforma de 2017 não apenas fortalece os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, como também promove um ambiente de maior equilíbrio e transparência nas relações empregatícias, contribuindo para a pacificação de conflitos e para o amadurecimento das práticas jurídicas no cenário laboral contemporâneo.

2.4 Reclamação Trabalhista com Pedido de Rescisão Indireta por Motivo de Assédio Sexual

A partir do conhecimento adquirido nos tópicos anteriores, é possível analisar, de forma mais aprofundada, a reclamação trabalhista específica com pedido de rescisão indireta motivada por assédio sexual.

Essa ação representa uma importante via judicial de proteção ao trabalhador diante de condutas abusivas que comprometem sua dignidade e integridade moral no ambiente de trabalho.

Nesses casos, é fundamental compreender que o assédio sexual configura não apenas uma infração de natureza penal, mas também uma falta grave do empregador que torna inviável a continuidade da relação empregatícia, nos termos do artigo 483, alínea "e", da CLT.

Para o adequado manejo dessa ação, é essencial o conhecimento dos fundamentos legais que embasam o pedido de rescisão indireta, das exigências probatórias que devem ser

observadas, e das possíveis consequências jurídicas, incluindo o cabimento de indenização por dano extrapatrimonial.

O reconhecimento judicial dessa modalidade de desligamento, aliado à responsabilização civil do empregador, tem por objetivo não só a reparação do sofrimento da vítima, mas também a promoção de um ambiente laboral mais seguro, ético e alinhado aos princípios fundamentais da ordem jurídica brasileira.

2.4.1 Do Cabimento do Pedido de Rescisão Indireta Motivada por Assédio Sexual

Inicialmente, faz-se necessário esclarecer a possibilidade jurídica da rescisão indireta do contrato de trabalho quando motivada pela prática de assédio sexual.

O assédio sexual, conforme detalhado em capítulos anteriores, configura crime que viola a dignidade da pessoa humana, especialmente no que se refere à dignidade sexual. Além de sua natureza penal, o assédio sexual também é considerado uma falta grave praticada pelo empregador, sendo, portanto, causa justificadora da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea “e”, da CLT, que dispõe:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
(...)
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (BRASIL, 1943).

A alínea "e" fundamenta a rescisão indireta diante de atos que atentem contra a honra e a boa fama do empregado ou de seus familiares. Nesse sentido, o assédio sexual, ao ferir a dignidade, a autoestima e a reputação da vítima, enquadra-se perfeitamente como ato lesivo à honra, tornando inviável a continuidade da relação de trabalho e legitimando a sua rescisão por iniciativa do empregado.

Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido o assédio sexual como conduta gravemente ofensiva à moral do trabalhador, apta a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, como ilustra os seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA . A prova da prática de conduta inadequada, de cunho sexual, no ambiente de trabalho, provoca evidente ofensa à esfera moral da reclamante e é motivo ensejador da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-13 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000126-66.2023 .5.13.0031, Data de Julgamento: 23/11/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: 29/11/2023).

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO SEXUAL. Provada a existência de assédio sexual perpetrado pelo próprio dono da ré, é inequívoca a existência de ato ilícito praticado pela ré e suficiente para constituir a rescisão indireta do contrato de

trabalho havido entre os litigantes, nos termos do art. 483, e, da CLT . (TRT-12 - ROT: 0001066-81.2016.5.12 .0038, Relator.: EDSON MENDES DE OLIVEIRA, 5ª Câmara).

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INTIMIDAÇÃO. CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO POR CONDUTAS DE SUPERIOR HIERÁRQUICO . RESCISÃO INDIRETA RECONHECIDA. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM INDENIZAÇÃO. ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL . CONVENÇÃO 190 DA OIT. O assédio sexual, como conduta que viola a dignidade da pessoa humana, é de tal gravidade que a sociedade o reprovava e a Lei 10.224/2001 passou a tipificá-lo como crime, na forma do art. 216-A do Código Penal . No ambiente laboral, conduta de superior hierárquico que busca se valer de sua condição para obrigar subalternas a ceder a seus desejos sexuais, causando-lhes constrangimento e humilhação configura assédio sexual por intimidação e enseja repressão à altura da ofensa. Por ser um problema social, em nível mundial e notadamente no ambiente laboral, a Convenção 190 da OIT passou a discipliná-lo. Há violação civil, criminal e laboral, esta na medida em que é dever do empregador assegurar aos empregados ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Falta grave do empregador configurada . Rescisão indireta reconhecida e condenação da empregadora em indenização por dano moral. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 0000345-48.2021 .5.09.0585, Relator.: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Julgamento: 10/06/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 14/06/2022)

Diante do exposto, constata-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho representa uma grave violação aos direitos fundamentais da pessoa humana, notadamente no que tange à dignidade, à honra e à integridade moral do trabalhador. Além de configurar crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, tal conduta constitui falta grave do empregador, apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos das alíneas "b" e "e" do artigo 483 da CLT.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido de forma cada vez mais consistente a gravidade dessa prática, assegurando à vítima o direito de romper o vínculo empregatício de forma justa, além de pleitear reparações cabíveis, como indenizações por danos morais. Essa proteção jurídica revela-se fundamental para combater o assédio sexual nas relações de trabalho e reafirmar o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a promoção de um ambiente laboral seguro, ético e respeitoso.

Diante disso, conclui-se que é cabível o ajuizamento de ação trabalhista com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho quando houver prática de assédio sexual por parte do empregador ou de seus prepostos.

É importante destacar que, mesmo em hipóteses em que a relação empregatícia tenha sido encerrada por outros meios, é plenamente possível a conversão da modalidade de desligamento para rescisão indireta, por meio de ação trabalhista específica, com a devida retificação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Tal mecanismo jurídico, respaldado pela doutrina e reiteradamente confirmado pela jurisprudência, reforça a

importância de um ambiente laboral livre de violências e assédios, assegurando ao trabalhador o pleno exercício de seus direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho.

2.4.2 Coleta de Provas e Preparação para a Ação Trabalhista

Antes de qualquer medida judicial, é imprescindível identificar a ocorrência do assédio sexual no ambiente de trabalho. Após a constatação dos fatos que configuram o crime, deve-se iniciar a coleta de provas que possam corroborar a denúncia.

A produção de provas é fundamental nesse tipo de demanda, uma vez que o assédio sexual, muitas vezes, ocorre de forma velada, sem a presença de testemunhas diretas. Assim, é recomendável reunir todos os elementos possíveis que evidenciem a prática do assédio, tais como (MPT; OIT, 2017, p. 16):

- a) Testemunhos de colegas de trabalho que tenham presenciado ou que tenham conhecimento dos fatos;
- b) Fotografias e vídeos que possam demonstrar o ambiente ou a conduta inadequada do assediador;
- c) Mensagens de texto, e-mails, áudios ou outras comunicações que tenham sido enviadas pelo agressor à vítima;
- d) Relatórios ou registros internos junto ao setor de recursos humanos ou à ouvidoria da empresa, caso tenha havido denúncia anterior.

A reunião prévia desses elementos é essencial para a elaboração de uma petição inicial sólida, permitindo que o advogado estruture adequadamente os pedidos e fundamente juridicamente a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, alínea “e”, da CLT. Além disso, tal preparo confere maior segurança à vítima e pode fortalecer a convicção do julgador quanto à veracidade dos fatos alegados.

Diante do exposto, nota-se que a etapa preparatória antes do ajuizamento da reclamação trabalhista é indispensável para o êxito da demanda, especialmente em casos de assédio sexual, cuja comprovação pode ser complexa. A identificação cuidadosa dos fatos e a reunião estratégica de provas fortalecem a posição da vítima e contribuem para a formação do convencimento do magistrado, possibilitando não apenas o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, mas também a responsabilização do empregador pelas condutas ilícitas praticadas.

2.4.3 Do Ajuizamento de Reclamação Trabalhista

Levando em consideração uma situação genérica em que o(a) empregado(a) tenha sido vítima de assédio sexual e, diante do tratamento sofrido, não consiga mais permanecer no ambiente de trabalho, existem duas possibilidades: o trabalhador pode pedir seu desligamento, ou seja, apresentar pedido de demissão e ajuizar uma ação trabalhista, ou optar por ajuizar uma ação trabalhista enquanto ainda estiver em exercício no emprego, com o auxílio de advogado, podendo estar sem, neste último caso, como *jus postulandi*.

No entanto, sobre a permanência do trabalhador na empresa após o ato ilícito praticado pelo empregador, Martins (2011) alerta que:

O empregado, a rigor, não deveria permanecer trabalhando na empresa. Deve desligar-se imediatamente, sob pena de se entender que houve perdão, da falta praticada pelo empregador, ou que a falta não foi tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho (MARTINS, 2011).

Dessa forma, a postura do empregado diante da situação poderá impactar diretamente na interpretação do juízo quanto à gravidade da conduta do empregador e à viabilidade da rescisão indireta (MARTINS, 2011).

Após a extinção do contrato de trabalho, o empregado deve ajuizar a ação trabalhista dentro de dois anos, de acordo com a CLT, em seu art. 11: “a pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.”

Em pedidos, podem ser requeridos, o benefício da gratuidade de justiça a depender da situação financeira do trabalhador, as verbas rescisórias devidas, no caso, saldo de salário dos dias trabalhados no mês da rescisão, aviso prévio (indenizado, mesmo que o empregado não trabalhe durante o aviso), férias vencidas (se houver) mais um terço, férias proporcionais mais um terço, 13º salário proporcional, liberação do FGTS (saque integral), multa de 40% sobre o saldo do FGTS, entrega das guias para requerer o seguro-desemprego (se o empregado preencher os requisitos), multa do § 8º, do art. 477, da CLT, especialmente de Indenização por Dano Moral ou Extrapatrimonial.

Conclui-se, portanto, que diante da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, o trabalhador dispõe de mecanismos legais para buscar a proteção de seus direitos, seja por meio da rescisão indireta enquanto ainda estiver no exercício de suas funções, seja por meio de ação posterior ao pedido de demissão.

Desse modo, a conduta adotada pelo empregado diante do ato ilícito é fator relevante na análise judicial, podendo influenciar no reconhecimento da gravidade da infração e na

concessão das verbas rescisórias devidas, sendo fundamental observar os prazos prescricionais e garantir que todos os pedidos, inclusive a indenização por danos morais, sejam devidamente fundamentados na petição inicial, a fim de assegurar reparação integral pelos prejuízos sofridos.

2.4.4. Indenização para Reparação de Dano Moral por Assédio Sexual no Trabalho

O assédio sexual, quando praticado no ambiente de trabalho, configura uma violação grave aos direitos da personalidade do trabalhador, repercutindo diretamente sobre sua dignidade, intimidade, honra e liberdade. Essa conduta ilícita se traduz em evidente dano moral, sendo plenamente passível de reparação judicial, conforme dispõe o ordenamento jurídico brasileiro, tanto em sua dimensão constitucional quanto infraconstitucional.

De acordo com a doutrina de Alice Monteiro de Barros, trata-se de uma hipótese típica de lesão à esfera extrapatrimonial do trabalhador. Nas palavras da autora:

“Injúria ou abuso sexual cometidos pelo empregador, contra o empregado, por exemplo, ensejam o pedido de indenização por danos morais trabalhistas, independentemente da responsabilidade criminal do agressor” (BARROS, 1997, p. 165).

Tal posicionamento reforça que a responsabilidade civil por dano moral pode ser reconhecida e aplicada mesmo que o agressor não venha a ser penalmente condenado.

No plano normativo, o artigo 223-C da CLT expressamente tutela, entre outros, a honra, a imagem, a intimidade, a autoestima, a sexualidade e a integridade física do trabalhador, reconhecendo esses bens como juridicamente protegidos e passíveis de reparação quando violados no contexto da relação de trabalho. O assédio sexual, portanto, se insere perfeitamente nesse espectro de proteção, uma vez que representa uma afronta direta à liberdade sexual e à integridade moral do empregado, sobretudo quando praticado por superior hierárquico, configurando abuso de poder.

Sob a ótica constitucional, o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, assegurando o direito à indenização por dano moral decorrente de sua violação. Dessa forma, o assédio sexual, além de constituir falta grave do empregador (passível, inclusive, de rescisão indireta do contrato), enseja indenização a título de reparação moral.

A jurisprudência pátria também tem sido firme no reconhecimento do assédio sexual como gerador de dano moral. A título exemplificativo, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em recente decisão, afirmou que:

ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. Resta configurado o assédio sexual quando o empregado sofre, no ambiente de trabalho, constrangimentos desrespeitosos, com conotação sexual, praticados por superior hierárquico. O assédio sexual causa ao empregado evidente dano moral diante da lesão à sua imagem, honra e intimidade (art . 5º, inc. X, da CF), impondo-se para a empregadora à reparação do dano. (TRT-12 - ROT: 00005924020215120037, Relator.: QUEZIA DE ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ, 3ª Câmara)

Ainda, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, foi reconhecido que:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA . Com base no conjunto fático-probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula nº 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante , praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM FIXADO EM R\$ 10.000,00 . No caso em exame, a reclamante pleiteia a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio sexual sofrido por superior hierárquico. A Corte de origem reformou a sentença para o fim de excluir a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, entendendo que não houve a ocorrência de danos extrapatrimoniais à reclamante. Entretanto, conforme se verifica na situação fática descrita no voto divergente do acórdão regional , "o"print"da conversa de whatsapp, relativo ao dia 24/5/2017 , ratifica a tese da empregada, de que houve a tentativa do gerente de beijá-la, fato que provocou um pedido de desculpas e constrangimentos". Além disso, foi esclarecido que , "embora não tenha se consumado a tentativa de beijar a empregada, entendo que a conduta praticada pelo gerente, sem sombra de dúvidas, implicou em constrangimento à empregada, violou a sua intimidade, ultrapassou os limites da razoabilidade, vez que não se espera que no ambiente de trabalho ocorram comportamentos dessa natureza . Ainda que nada mais tenha ocorrido, fica a lembrança e sempre a incerteza quanto a isenção do tratamento do gerente, gerando desconforto e angústia na empregada, que perdeu a confiança no seu superior hierárquico, ante a conduta antes perpetrada". Nesse contexto, inclusive com base no conjunto fático-probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula nº 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Considerando a situação fática bem como os valores deferidos por esta Corte e, notadamente, por esta Turma,

em casos semelhantes, arbitra-se em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o valor da reparação por danos morais em face de assédio sexual . Precedentes colacionados. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - Ag-RR: 0000010-41.2022 .5.21.0009, Relator.: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/11/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/11/2023)

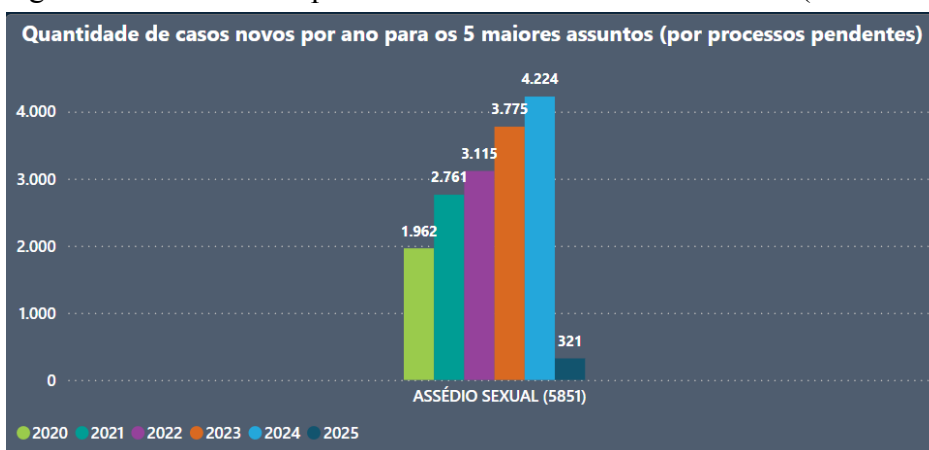
Diante disso, conclui-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho viola de forma contundente os direitos da personalidade do trabalhador e deve ser combatido com rigor, tanto por meio de políticas internas das empresas quanto pela responsabilização jurídica dos agressores. A reparação por danos morais, nestes casos, cumpre não apenas o papel de compensar o sofrimento da vítima, mas também o de coibir práticas abusivas e promover a cultura da dignidade e do respeito no meio laboral, conforme preconizado pelos princípios constitucionais e trabalhistas.

2.5 Disparidade entre Denúncias Criminais e Demandas Trabalhistas (2020–2025)

A análise estatística referente ao período de 2020 a 2025 revela uma preocupante discrepância entre o número de denúncias criminais por assédio sexual e a quantidade de ações propostas na Justiça do Trabalho.

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foram registradas 16.158 denúncias formais de assédio sexual no país, o que representa, em média, uma denúncia a cada três horas, importa destacar que esses dados referem-se apenas aos casos oficialmente comunicados às autoridades competentes, desconsiderando, portanto, as inúmeras vítimas que, por diferentes razões, como medo, insegurança ou desconhecimento de seus direitos, optam por não formalizar a denúncia (CNJ, 2025).

Figura 1 – Casos novos por ano relacionados a assédio sexual (2020–2025)



Fonte: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

Enquanto, no mesmo intervalo, apenas 1.503 processos trabalhistas trataram do tema, incluindo pedidos de rescisão indireta e indenização por danos morais, conforme Monitor do Trabalho Decente da Justiça do Trabalho, o que representa menos de um décimo do total de denúncias formais (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2025).

Tabela 1 – Processos trabalhistas relacionados a assédio sexual (2020–2025)

Classe	Assédio Sexual	Total
Ação Trabalhista - Rito Ordinário	941	941
Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	562	562

Fonte: Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjNIYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTUtNGU1MjU4NThlYjhmIiwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjYyZGNlZjZhYiJ9>. Acesso em: 20 mar. 2025.

Essa diferença expressiva sugere que, embora muitas vítimas recorram ao sistema penal para denunciar seus agressores, poucas acionam judicialmente seus empregadores na esfera trabalhista, ainda que a omissão ou conivência destes represente grave violação dos direitos trabalhistas.

Não há, atualmente, uma estatística específica que discrimine o número de processos que contenham, simultaneamente, pedidos de rescisão indireta motivada por assédio sexual e indenização por danos morais. No entanto, por meio do raciocínio dedutivo, é possível inferir que muitas vítimas optam por denunciar criminalmente o autor do assédio, mas não responsabilizam a empresa empregadora, que, muitas vezes, também incorre em omissão ou conivência, na esfera trabalhista. Essa postura pode decorrer de fatores emocionais, sociais ou jurídicos, como o temor de retaliações, a insegurança em enfrentar um processo judicial ou o desconhecimento quanto aos direitos assegurados pela legislação trabalhista brasileira.

Diante dessa realidade, constata-se a existência de uma subnotificação relevante das violações de direitos trabalhistas relacionadas ao assédio sexual, muitas vezes silenciadas por medo, insegurança ou falta de conhecimento sobre os meios legais disponíveis. A baixa judicialização desses casos na Justiça do Trabalho enfraquece a responsabilização das empresas e perpetua um ambiente laboral permissivo a práticas abusivas.

Assim, é fundamental promover maior conscientização sobre os direitos do trabalhador, bem como incentivar a busca por reparação na esfera trabalhista, de modo a garantir não apenas a punição do agressor, mas também a construção de espaços de trabalho seguros, dignos e livres de violência.

3 DA DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

A adequada distribuição do ônus da prova no processo trabalhista é elemento essencial para assegurar a efetividade da tutela jurisdicional e o equilíbrio entre as partes litigantes. No contexto das relações de trabalho, essa questão ganha contornos particulares em razão da reconhecida desigualdade entre empregado e empregador e da incidência de princípios protetivos próprios do Direito do Trabalho.

Neste capítulo, serão examinados não apenas os conceitos doutrinários e os fundamentos legais aplicáveis à matéria, como também os entendimentos jurisprudenciais que vêm se consolidando sobre a forma de aplicação do ônus da prova, especialmente em casos sensíveis como os de assédio sexual.

A análise desses precedentes é fundamental para compreender como a distribuição probatória contribui para garantir o contraditório, a ampla defesa e, sobretudo, a proteção da parte hipossuficiente, mantendo a coerência com os princípios norteadores do processo trabalhista.

3.1 Conceito

O termo "ônus" provém do latim *onus*, que significa carga ou responsabilidade, e no contexto jurídico, está associado à incumbência de produzir provas no processo. A expressão "ônus da prova" previsto no viés jurídico, indica, portanto, o dever atribuído à parte que realiza uma alegação de demonstrar, por meio de provas idôneas, a veracidade dos fatos afirmados, a fim de formar a convicção do julgador. Tal obrigação decorre do princípio segundo o qual toda afirmação feita em juízo exige comprovação adequada para que possa ser levada em consideração no deslinde da controvérsia (TORRES E SANCHES AGUERA, 2018).

O ônus da prova, também denominado ônus probatório, configura-se como a responsabilidade processual atribuída a cada parte de um litígio de comprovar os fatos que sustentam suas pretensões ou defesas. Trata-se, portanto, de um mecanismo essencial para a concretização do devido processo legal, refletindo os princípios do contraditório, da ampla defesa e da busca pela verdade real.

No ordenamento jurídico brasileiro, essa matéria encontra respaldo nos artigos 373 do CPC e 818 da CLT, cuja redação foi atualizada pela Reforma Trabalhista de 2017. De acordo com tais dispositivos, cabe ao autor o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito, enquanto ao réu compete a demonstração dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos.

Em especial, no processo do trabalho, a aplicação do ônus da prova deve respeitar os princípios específicos do Direito do Trabalho, notadamente o princípio da proteção, que visa equilibrar a desigualdade existente entre empregado e empregador e o princípio da primazia da realidade, que valoriza os fatos efetivamente ocorridos em detrimento das formalidades contratuais. Em razão dessas particularidades, o julgador trabalhista frequentemente se vê diante da necessidade de flexibilizar a regra tradicional da distribuição do ônus probatório, com o intuito de preservar os direitos fundamentais do trabalhador e assegurar a efetividade da justiça social.

É importante destacar que, tanto o CPC quanto a CLT admitem, excepcionalmente, a redistribuição do ônus da prova pelo juiz, desde que de forma fundamentada e observados os princípios do contraditório e da ampla defesa. Essa possibilidade é reconhecida como teoria dinâmica do ônus da prova, que se contrapõe à teoria estática, esta última baseada na fixação prévia e rígida do encargo probatório.

3.2 Art. 373 do CPC e Art. 818 da CLT

A distribuição do ônus da prova constitui um dos pilares fundamentais do processo judicial, sendo especialmente relevante no âmbito trabalhista, dada a sua função de equilibrar as relações processuais entre empregado e empregador. A normatização dessa matéria encontra respaldo tanto no Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 373, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, através do artigo 818. Ambas as legislações preveem regras gerais de atribuição da responsabilidade probatória, bem como hipóteses de flexibilização, a fim de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.

O ônus da prova está disciplinado no artigo 373 do CPC. Conforme o caput do art. 373 do CPC, a responsabilidade pela produção da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito, e ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Eduardo Talamini (2016) explica que o fato constitutivo é aquele que origina o direito pleiteado pela parte autora, sendo a sua comprovação essencial para o acolhimento do pedido, ou seja, é um acontecimento narrado pela parte que irá gerar seu direito, é o fato que constrói sua tese.

De acordo com Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery (2018), os fatos extintivos são aqueles que, uma vez provados pela parte ré, têm o poder de eliminar completamente o direito alegado pelo autor, fazendo perecer a pretensão inicial. Exemplos

incluem o pagamento (mesmo que em atraso), a remissão da dívida, bem como a incidência da decadência ou da prescrição.

Os fatos impeditivos, por sua vez, inviabilizam o surgimento do próprio direito invocado pelo autor, bloqueando os efeitos jurídicos que dele decorreriam. Um exemplo típico é a *exceptio non adimpleti contractus*, ou exceção de contrato não cumprido, que impede a exigência do cumprimento da obrigação por quem também deixou de cumprir a sua parte. Já os fatos modificativos são aqueles que alteram o conteúdo ou a extensão do direito afirmado pelo autor, sem anulá-lo por completo. São considerados modificativos, por exemplo, a novação, a compensação e outras formas de extinção parcial de obrigações, como o pagamento por sub-rogação, a imputação do pagamento, o pagamento por consignação, a transação, a confusão de obrigações, entre outros (NERY JUNIOR, NERY, 2018).

Portanto, o artigo trata da regra geral de distribuição estática do ônus da prova, que é atribuída previamente de forma abstrata, conforme o tipo de fato alegado.

No entanto, essa regra pode ser relativizada em razão das peculiaridades do caso concreto. O § 1º do art. 373 autoriza a chamada distribuição dinâmica do ônus da prova, permitindo ao juiz, por decisão fundamentada, redistribuir esse encargo à parte que estiver em melhores condições de produzi-lo, desde que essa redistribuição não torne impossível ou excessivamente difícil o cumprimento do encargo (§ 2º). Essa possibilidade decorre da observância ao contraditório e à ampla defesa, evitando que a parte sucumba por não ter se desincumbido de uma prova que antes não lhe era exigida.

De acordo com Manhabusco (2013), o juiz deve pautar-se pelo princípio da razoabilidade, realizando uma ponderação racional em cada caso concreto, de modo a evitar qualquer violação às normas constitucionais e processuais. Nesse contexto, a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova fundamenta-se na ideia de que o encargo probatório deve ser atribuído à parte que estiver em melhores condições de produzi-lo, à luz das especificidades do caso. Trata-se, portanto, de uma análise que considera aspectos técnicos e econômicos, cabendo à parte mais apta comprovar os fatos relevantes, ainda que estes tenham sido inicialmente alegados pela parte contrária.

A decisão sobre a redistribuição do ônus da prova deve ser proferida preferencialmente na fase de saneamento e organização do processo, conforme disposto no art. 357, inciso III, do CPC. Se for proferida posteriormente, é imprescindível garantir à parte afetada nova oportunidade para produção probatória, evitando-se a configuração de decisão surpresa, vedada pelo art. 10 do CPC.

Além da redistribuição judicial, admite-se também a distribuição convencional do ônus da prova, nos termos do § 3º do art. 373. As partes podem, por convenção processual, ajustar previamente quem será responsável por produzir determinadas provas, desde que não recaiam sobre direitos indisponíveis e não tornem excessivamente difícil o exercício do direito por uma das partes. O § 4º do mesmo artigo prevê que essa convenção pode ser celebrada antes ou durante o processo, cabendo ao juiz zelar para que não se configure em instrumento de prejuízo a uma das partes.

Elpídio Donizetti (2018) destaca que o CPC de 2015 superou a concepção estática de distribuição probatória prevista no art. 333 do CPC/1973, adotando a perspectiva dinâmica como medida de justiça processual. Essa inovação permite maior adequação da atividade probatória às particularidades da demanda. Para tanto, o juiz deve justificar devidamente a decisão que redistribui o ônus da prova, garantindo às partes a efetiva possibilidade de cumprimento do encargo.

Leonardo Carneiro da Cunha (2025) ressalta a distinção entre ônus e dever: enquanto o dever impõe uma obrigação sob pena de sanção, o ônus representa um encargo de interesse próprio, cujo descumprimento resulta em desvantagem processual, sem sanção direta. O autor também diferencia o ônus objetivo da prova, que se refere à efetiva demonstração do fato, e o ônus subjetivo, que diz respeito à identificação da parte responsável por essa demonstração. Em caso de ausência de prova, o juiz deve aplicar a regra de julgamento, atribuindo as consequências jurídicas à parte que não se desincumbiu do encargo probatório.

A jurisprudência do STJ tem reforçado o entendimento de que a inversão do ônus da prova configura regra de procedimento, e não de julgamento. Assim, deve ser determinada em momento oportuno, preferencialmente antes da fase instrutória. Caso determinada tardiamente, deve ser oportunizado à parte o exercício da prova.

Nesse sentido, a CLT retoma a sistemática do art. 373 do Código de Processo Civil de 2015, dispondo no art. 818 a mesma lógica de distribuição do ônus probatório entre as partes. O texto legal estabelece:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e

possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (BRASIL, 1943)

A incorporação das diretrizes do CPC/2015 pela CLT assegura maior efetividade à instrução probatória e reforça os princípios do contraditório e da ampla defesa no processo do trabalho. Situações excepcionais, como a prova diabólica, aquela cuja produção é impossível ou extremamente difícil, impõem a necessidade de flexibilização da distribuição estática. Quando ambas as partes se mostram incapazes de produzir a prova, ocorre o fenômeno da prova bilateralmente diabólica, o que pode levar à situação de inesclarecibilidade. Nesses casos, cabe ao juiz ponderar qual parte assumiu o risco processual, como, por exemplo, aquela responsável por conservar documentos relevantes.

Carrion (2025) destaca que a simples atribuição do ônus à parte que alega o fato é insuficiente para dar conta das complexidades da dinâmica processual. Ele afirma que cabe ao autor provar os fatos constitutivos do seu direito, enquanto ao réu compete comprovar fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. Além disso, o autor não precisa demonstrar cada uma das circunstâncias que normalmente acompanham o fato constitutivo, sendo ônus do réu provar a inexistência de elementos como a capacidade das partes ou a validade do consentimento.

A jurisprudência trabalhista, alinhada às mudanças legislativas, passou a admitir expressamente a redistribuição do ônus da prova. A Instrução Normativa nº 39/2016 do TST já previa a possibilidade de inversão com base no art. 373, §§ 1º e 2º do CPC/2015, atualmente reproduzidos no art. 818, §1º da CLT. Por outro lado, a alteração convencional do ônus da prova continua vedada quando envolver direito indisponível ou quando tornar excessivamente difícil o exercício do direito pela parte hipossuficiente.

3.3 Entendimento Jurisprudencial quando ao Ônus da Prova Para Reparação de Dano Moral por Motivo de Assédio sexual em Ação Trabalhista

Na Justiça do Trabalho, muito se discute acerca da distribuição do ônus da prova nos casos de assédio sexual. Considerando que o dano moral decorrente desse tipo de conduta, em tese, configura fato constitutivo do direito da parte autora, tendo em vista que é um direito que origina no pedido, portanto, incumbe a ela o encargo de comprovar os fatos alegados. Essa é a regra geral prevista no artigo 818, caput e inciso I, da CLT, o qual estabelece que: “O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito”.

A falta de provas, nesse contexto, pode acarretar a improcedência dos pedidos, como é reconhecido por grande parte da jurisprudência, à exemplo da decisão do TRT 18 que rejeitou o Recurso Ordinário Trabalhista que pleiteou por indenização por danos morais por assédio sexual, devido à fragilidade das provas.

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. PROVAS FRÁGEIS. PLEITO REJEITADO. Sendo frágeis as provas e não demonstrada a contento a suposta conduta incontinente e reprovável de colega de trabalho da parte Reclamante, nem a suposta omissão da Reclamada, resta afastado, por falta de provas, o suposto dever de indenizar por danos morais” (TRT-18 – ROT: 0011452-73.2019.5.18.0241, Rel. Elvecio Moura dos Santos, 3ª Turma).

Contudo, diante da reconhecida dificuldade probatória característica dessas situações, vez que, em regra, os atos de assédio sexual ocorrem de forma velada, sem testemunhas, cogita-se a aplicação do § 1º do referido dispositivo legal, que permite ao juiz redistribuir o ônus da prova em razão da excessiva dificuldade enfrentada por uma das partes ou da maior facilidade do adversário em produzir a prova do fato contrário. Essa previsão visa garantir o equilíbrio processual e a efetividade do contraditório e da ampla defesa.

Apesar disso, a inversão do ônus da prova não ocorre de forma automática, pois depende da análise do caso concreto e da decisão fundamentada do juízo, o que ainda gera controvérsia na doutrina e jurisprudência. A seguir, colaciona-se entendimento consolidado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL. ALEGAÇÕES CONTRADITÓRIAS NA DEFESA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DOS FATOS NARRADOS PELA OBREIRA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA É pacífico na doutrina e jurisprudência que a prova do assédio sexual é de difícil produção pelo fato de ser ato normalmente praticado às escondidas, longe da presença de outras pessoas. Assim, sendo verossímeis as alegações da trabalhadora, e havendo contradições nos fatos narrados na defesa, gera-se uma presunção de veracidade das alegações daquela, devendo o réu, a partir desse momento, produzir as provas que possam elidir as afirmações narradas na exordial. (TRT 17ª R., 00257-2013-141-17-00-5, Rel. Des. Jailson Pereira da Silva, DEJT 15 abr. 2014)

Esse posicionamento reafirma a possibilidade da redistribuição do ônus probatório como mecanismo de proteção à parte hipossuficiente, desde que existam elementos mínimos de verossimilhança que justifiquem tal medida. A jurisprudência tem, inclusive, admitido a utilização da chamada “constelação de indícios” como forma válida de demonstração do assédio sexual:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL - CONSTELAÇÕES DE INDÍCIOS - CARACTERIZAÇÃO. Para a indenização por danos morais tendo como causa de pedir o assédio sexual é incabível a exigência de prova cabal e ocular dos fatos, uma vez que o assédio sexual, por sua natureza, é praticado, estrategicamente, às escondidas. Se houver fortes e diversos indícios apontando para a conduta abusiva do ofensor, deixando evidente o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio sexual,

ou seja, a partir da constelação de indícios tem-se por configurada a prática do ilícito e o consequente deferimento do pleito indenizatório. (TRT-3 - RO: 01302201012903009 0001302-13 .2010.5.03.0129, Relator.: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 13/07/2011,12/07/2011 . DEJT. Página 98. Boletim: Não.)

Outras decisões reforçam essa compreensão, admitindo a mitigação da exigência de prova direta e a valorização da prova indiciária. Assim, o julgador deve interpretar o artigo 818, inciso I, da CLT à luz das circunstâncias do caso concreto, em especial quando a produção de prova se mostra desproporcionalmente difícil para a vítima:

ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. PROVA INDICIÁRIA. ART. 818, I, DA CLT. MITIGAÇÃO. A prova do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, requer especial atenção do julgador, o qual deve analisar o art. 818, I, da CLT de acordo com as circunstâncias envolvidas, pois o assediador sempre age às escondidas, em ambiente fechado, longe das câmeras, de forma que, nessa hipótese, admite-se a prova indiciária, que não depende de larga produção probatória (TRT-14 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000471-98.2019.5.14 .0401, Relator.: MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA, PRIMEIRA TURMA - GAB DES MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA).

Além disso, o Superior Tribunal do Trabalho (TST) tem reforçado que a condição hierárquica do agente, aliada à prática oculta dos atos, exige uma abordagem probatória diferenciada:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. POSSIBILIDADE . Prepondera na tipificação do assédio sexual a condição do agente de superior hierárquico da vítima. Em geral, não se praticam os atos configuradores de forma ostensiva. Ocorre, frequentemente, em lugar ermo, com a presença apenas do agente e da vítima. Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza provas contundentes dos fatos alegados, mas deve ser analisada a verossimilhança da narrativa do autor . Recurso parcialmente provido (TRT-14 - RO: 13920070021400 RO 00139.2007.002 .14.00, Relator.: JUIZ MÁRIO SÉRGIO LAPUNKA, Data de Julgamento: 13/12/2007, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.084, de 20/12/2007).

Por outro lado, ainda persistem decisões que exigem prova robusta do fato constitutivo, mesmo diante da dificuldade de obtenção, reforçando o rigor na aplicação do ônus da prova tradicional:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO . ÔNUS DA PROVA. 1. O Tribunal a quo decidiu o caso com base nas regras disciplinadoras do ônus da prova, sendo taxativo ao consignar que a reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar o ato ilícito alegadamente cometido pela segunda reclamada. 2 . A pretensão recursal no sentido de que a prova coligida aos autos é suficientemente robusta à comprovação da prática de assédio sexual esbarra no óbice inserto na Súmula 126 desta Corte Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST - AIRR: 0000245-66.2012 .5.02.0080, Relator.: Andre Genn De Assuncao Barros, Data de Julgamento: 04/11/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: 07/11/2014).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. SUPERIOR HIERÁRQUICO . ÔNUS DA PROVA. OFENSA

AOS ARTIGOS 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO . O egrégio Tribunal Regional concluiu pela existência de provas a respeito do assédio sexual sofrido pela reclamante, com base nas provas orais produzidas no processo. No caso, o egrégio Colegiado não se utilizou da regra de distribuição dos ônus da prova, já que sequer referiu-se à existência de prova dividida. O que fez foi eleger a prova testemunhal produzida pela reclamante como a de maior valor probante, apta, portanto, a formar o seu convencimento. Em tal circunstância, o juízo procedeu de acordo com o mandamento constante no artigo 131 do CPC, que o autoriza a apreciar livremente a prova, desde que apresente os motivos do seu convencimento . Logo, não há falar em ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Agravo de instrumento a que se nega provimento... (TST - AIRR: 6056620125020317, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/11/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: 21/11/2014)

Diante do exposto, conclui-se que a evolução legislativa e jurisprudencial em torno do ônus da prova revela um importante avanço no sentido de garantir maior equidade e efetividade no processo do trabalho. A transição da distribuição estática para a dinâmica, prevista tanto no art. 373 do CPC quanto no art. 818 da CLT, demonstra uma preocupação com as peculiaridades de cada demanda e com a possibilidade real de produção probatória por cada parte. A aplicação adequada desses dispositivos exige sensibilidade do julgador e conhecimento técnico das partes, de modo a evitar prejuízos decorrentes de uma repartição injusta do encargo probatório.

Assim, a correta distribuição do ônus da prova representa instrumento essencial para concretização dos princípios do contraditório, da ampla defesa e da verdade real, pilares fundamentais do processo justo e democrático.

3.3.1 Fragilidade da vítima e dificuldade de prova nos casos de assédio

Uma das principais dificuldades enfrentadas na propositura de ações judiciais por assédio sexual reside na produção de provas, uma vez que, em regra, os atos não são praticados publicamente. A esse respeito, a ministra Maria Cristina Peduzzi (2012), então presidente do TST e do CSJT, esclarece que “geralmente, os atos não são praticados em público, são feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha”. As provas são essenciais não apenas para a caracterização da conduta ilícita, mas também para a prevenção de alegações infundadas, podendo ser extraídas de registros de conversas em aplicativos de mensagens e de depoimentos testemunhais.

Além disso, deve-se considerar outro aspecto relevante relacionado à dificuldade probatória: o reconhecimento tardio do assédio. Aos olhos da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2002), a vítima de assédio, seja moral ou sexual, muitas vezes não reconhece, de imediato, que está sendo alvo de uma violência. Essa dificuldade de percepção decorre, em grande parte, dos mecanismos sutis de dominação empregados pelo agressor, os

quais operam por meio de uma relação perversa e de manipulação psíquica. Segundo Hirigoyen, essa dominação ocorre de forma progressiva, por meio de estratégias de enredamento que envolvem ações de apropriação, submissão e imposição de uma marca negativa sobre a vítima. Tais estratégias dificultam o reconhecimento da situação como violenta, fazendo com que a vítima hesite em identificar ou nomear o que está vivendo como assédio.

Outro fator que contribui para essa percepção tardia é o uso da chamada comunicação perversa, caracterizada por ambiguidades, reticências, mentiras, sarcasmo e desprezo. Esses elementos criam um ambiente de instabilidade emocional e confusão para a vítima. Essa forma de comunicação impede a manifestação direta da violência, mantendo-a velada sob aparências inofensivas ou socialmente toleradas. Diante disso, muitas vítimas sentem-se angustiadas, culpadas e desvalorizadas, o que intensifica sua dificuldade de reagir (HIRIGOYEN, 2002).

A fase inicial do assédio, denominada por Hirigoyen como “fase do enredamento”, pode levar à instalação de medo, estresse e isolamento. É comum que a vítima só perceba o caráter abusivo da relação após um choque emocional, momento em que, já fragilizada, sente-se desamparada e psicologicamente abalada. Esse tempo necessário para o amadurecimento da percepção interfere diretamente na capacidade da vítima de tomar providências legais ou buscar apoio. Muitas vezes, quando a consciência do abuso emerge, a vítima já se encontra profundamente desgastada emocionalmente (HIRIGOYEN, 2002).

Essa realidade apresenta implicações significativas na esfera judicial, especialmente no que se refere à produção de provas. Como o assédio raramente ocorre diante de testemunhas e frequentemente se disfarça em comportamentos ambíguos ou subjetivos, torna-se difícil sua comprovação por meios tradicionais. Hirigoyen (2002) aponta que as formas de impedir a reação da vítima incluem o isolamento, o descrédito e o próprio assédio sexual, práticas que reduzem as chances de denúncia ou resistência. A consequência é uma fragilidade probatória que compromete a responsabilização jurídica do agressor.

Diante da complexidade que envolve o reconhecimento e a comprovação do assédio sexual, percebe-se que a vítima enfrenta não apenas obstáculos jurídicos, mas também emocionais e psíquicos. A atuação silenciosa e estratégica do agressor, somada à fragilidade da vítima, dificulta a produção de provas e a responsabilização do autor da violência. Por isso, é essencial que o sistema de justiça compreenda essas nuances, garantindo meios eficazes de proteção e apuração desses casos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho, buscou-se identificar o assédio sexual no ambiente de trabalho, que é compreendido como qualquer conduta de conotação sexual, imposta ou sugerida contra a vontade da vítima, por meio de palavras, gestos, toques ou outros comportamentos. Essa prática, como visto e analisado, viola a dignidade da pessoa humana e fere diversos direitos fundamentais, incluindo a liberdade, a intimidade, a honra e a igualdade, além de comprometer o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Por essas razões, trata-se de uma infração não apenas jurídica, mas também ética e social, enquadrando-se como violação aos direitos humanos.

O conceito de assédio sexual tem raízes no movimento feminista dos anos 1970 nos Estados Unidos, que denunciou as agressões sexuais vividas por mulheres no mercado de trabalho. A partir dessas lutas, foram implementadas leis que reconheciam o direito a um ambiente profissional livre de assédios. No Brasil, o debate ganhou força na década de 1990, também impulsionado por movimentos feministas. No entanto, a criminalização efetiva só veio com a promulgação da Lei nº 10.224/2001, que incluiu o artigo 216-A no Código Penal. Mesmo após mais de duas décadas de vigência da norma, o assédio sexual persiste como prática recorrente, sendo registrado em milhares de denúncias ao longo dos últimos anos.

A doutrina classifica o assédio sexual em duas formas principais: por chantagem e por intimidação. O assédio por chantagem ocorre quando há exigência de favores sexuais em troca de benefícios ou sob ameaça de prejuízos profissionais. Já o assédio por intimidação, ou ambiental, caracteriza-se por um comportamento constante e ofensivo que cria um ambiente de trabalho hostil, mesmo sem a presença de hierarquia direta. Exemplos incluem piadas de cunho sexual, elogios invasivos, convites insistentes, envio de imagens pornográficas, entre outros comportamentos que, mesmo sem contato físico, configuram assédio sexual.

Ao longo do trabalho, verificou-se que por ocorrer em contextos privados e com ausência de testemunhas, o assédio sexual é de difícil comprovação. Contudo, diversos meios podem ser utilizados como prova: conversas por aplicativos, bilhetes, e-mails, vídeos, testemunhos, registros internos da empresa, laudos médicos e psicológicos, entre outros. A produção de provas é essencial para subsidiar o inquérito policial e a ação penal, sendo também relevante para a concessão de medidas protetivas.

Ainda, foi realizada a distinção o assédio sexual, assédio moral e a importunação sexual, comumente confundidas na sociedades, o assédio sexual se distingue por seu caráter libidinoso e pela existência de relação de poder, sendo tipificado no artigo 216-A do Código

Penal. Já o assédio moral não está ainda criminalizado, embora possa ensejar responsabilização cível e administrativa, caracteriza-se pela repetição de condutas abusivas que afetam a dignidade do trabalhador, como humilhações, boatos, ameaças e isolamento. Por outro lado, a importunação sexual, tipificada no artigo 215-A do Código Penal, exige a prática de ato libidinoso não consentido, como toques íntimos ou ejaculações em público, e pode ser praticada por qualquer pessoa, sem necessidade de vínculo hierárquico com a vítima.

Outro ponto crucial, é a identificação de que as vítimas de assédio sexual no trabalho podem sofrer efeitos devastadores em sua saúde física e mental, nesses casos são comuns os relatos de baixa autoestima, ansiedade, depressão, insônia, distúrbios alimentares, dores psicossomáticas e até ideias suicidas. Em casos extremos, o sofrimento pode levar à tentativa de suicídio ou ao desenvolvimento de dependências químicas. Esses impactos comprometem significativamente a qualidade de vida, as relações sociais e o desempenho profissional da vítima.

Ademais, o assédio sexual também gera danos institucionais relevantes e provocam afastamentos, aumento do absenteísmo, queda na produtividade, prejuízos na imagem da instituição e no clima organizacional, ou seja, ambientes onde o assédio é tolerado ou negligenciado tendem a se tornar tóxicos, desestimulando o engajamento dos trabalhadores e comprometendo a eficiência da organização, podendo resultar em ações judiciais, sanções administrativas e perdas econômicas.

Além disso, o trabalho aborda quanto o cabimento do pedido de rescisão indireta por assédio sexual, o qual fundamenta-se no artigo 483 da CLT, especialmente em sua alínea “e”, que autoriza a extinção do contrato por culpa do empregador quando este pratica atos lesivos à honra e boa fama do empregado. Nota-se que a conduta de assédio sexual, além de configurar ilícito penal previsto no artigo 216-A do Código Penal, representa grave violação à dignidade da pessoa humana, aos direitos fundamentais e aos princípios que regem o meio ambiente do trabalho. Portanto, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido o direito à rescisão indireta diante da comprovação de atos reiterados de assédio, ressaltando a incompatibilidade da permanência do vínculo diante da violação à integridade física, psíquica e moral da vítima.

Foi observado a importância de reunião antecipada de provas antes do ajuizamento da reclamação trabalhista, para que possa subsidiar a denúncia, como e-mails, mensagens, áudios, vídeos, testemunhas e boletins de ocorrência. A produção de provas prévias ou a propositura de ação cautelar de produção antecipada de provas, prevista no artigo 381 do

Código de Processo Civil, também pode ser uma estratégia eficaz, especialmente diante das dificuldades probatórias em casos de assédio, que ocorrem em sua maioria de forma velada.

No momento do ajuizamento da ação trabalhista, o pedido de rescisão indireta deve ser formulado com base na legislação e em provas concretas, de modo a demonstrar a gravidade da conduta patronal. Em face disso, o juiz poderá reconhecer a rescisão indireta e condenar o empregador ao pagamento das verbas rescisórias equivalentes à dispensa sem justa causa, tais como aviso-prévio, saldo de salário, férias proporcionais com adicional, 13º salário, multa de 40% sobre o FGTS e liberação do saldo do fundo.

Inclusive, diante do sofrimento causado à vítima em razão do assédio sexual, é cabível o pedido de indenização por danos morais, com fundamento no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e nos artigos 186 e 927 do Código Civil. A doutrina de Alice Monteiro de Barros salienta que o dano moral, nesse contexto, ultrapassa a mera dor psíquica, atingindo diretamente os direitos da personalidade e o equilíbrio das relações de trabalho. A jurisprudência trabalhista tem reconhecido o dever de indenizar, observando os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e a gravidade dos danos sofridos.

Outro ponto relevante envolve quanto à distribuição do ônus da prova no processo trabalhista, cuja responsabilidade é atribuída às partes quanto à produção de provas que sustentem suas alegações em juízo. Essa incumbência decorre da necessidade de garantir o devido processo legal e está relacionada aos princípios do contraditório, da ampla defesa e da busca pela verdade real. No Direito do Trabalho, essa responsabilidade é disciplinada principalmente pelos artigos 373 do CPC e 818 da CLT, os quais estabelecem que o autor deve provar os fatos constitutivos do seu direito, enquanto ao réu cabe provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos.

Contudo, o processo trabalhista, por suas peculiaridades, permite uma flexibilização dessa regra tradicional. Isso ocorre por conta da aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova, que autoriza o juiz a redistribuir esse encargo conforme a parte que estiver em melhores condições de produzi-lo. Essa redistribuição deve ser fundamentada e respeitar o contraditório e a ampla defesa. A legislação também admite a convenção entre as partes quanto à distribuição probatória, desde que não prejudique direitos indisponíveis ou coloque uma das partes em desvantagem desproporcional.

Nesse sentido, o estudo indica que a jurisprudência trabalhista reconhece as dificuldades probatórias enfrentadas pelas vítimas, uma vez que tais condutas ocorrem de forma velada. Em razão disso, admite-se a mitigação da exigência de provas diretas e a valorização da prova indiciária. Tribunais têm acolhido a tese da constelação de indícios como

meio válido de se reconhecer o assédio sexual, desde que haja verossimilhança nas alegações da vítima e indícios consistentes do ocorrido.

Portanto, evidencia que, embora a regra geral atribua ao reclamante o encargo de provar o assédio sexual, os tribunais trabalhistas vêm aceitando a inversão do ônus da prova quando presentes elementos mínimos que justifiquem a dificuldade enfrentada pela vítima. A jurisprudência do TST, inclusive, destaca a posição hierárquica do agressor e o caráter oculto dos atos como fatores que exigem uma abordagem diferenciada na análise das provas, reforçando a proteção à parte hipossuficiente e a efetividade da justiça.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. Assédio sexual no direito do trabalho comparado. In: **Síntese Trabalhista**, a. X, n. 118, abr. 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1997.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Processo do Trabalho – Justiça do Trabalho e Dissídios Trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

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/del2848.htm. Acesso em: 11 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

BRASIL. **Ministério do Desenvolvimento Regional**. Cartilha informativa sobre assédio sexual. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Monitor do Trabalho Decente**. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZjNIYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTUtNGU1MjU4NTIyYjhmIiwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjcyZGNlZjZhYiJ9>. Acesso em 20 mar. 2025.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Efeitos da revelia no processo civil: as alegações do autor, o silêncio do réu e a análise do juiz. 4 set. 2022. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portaltj/Paginas/Comunicacao/Noticias/2022/04092022-Efeitos-da-revelia-no-processo-civil-as-alegacoes-do-autor--o-silencio-do-reu-e-a-analise-do-juiz.aspx>. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Recurso Especial n.º 1.759.135 - SP. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. Relator para acórdão: Ministro Rogério Schietti Cruz. Sexta Turma, julgado em 01/10/2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário nº 01302-2010-129-03-00-9. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Julgado em 13 jul. 2011. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Como ajuizar uma ação. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/como-ajuizar>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**. Cartilha de combate ao assédio moral e assédio sexual. Belém: TRT8, 2024. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id10294/documento-2024-10-08_subcomite_de_prevencao_e_enfrentamento_do_assedio_moral_e_sexual_no_tribunal_e_no_foro_de_lo_grau_id42161.pdf. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000345-48.2021.5.09.0585. 4ª Turma. Relatora: Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. Julgado em: 10 jun. 2022. Publicado em: 14 jun. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0001066-81.2016.5.12.0038. 5ª Câmara. Relator: Edson Mendes de Oliveira.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. ROT 0000592-40.2020.5.12.0037, Relatora: Quezia de Araujo Duarte Nieves Gonzalez, 3ª Câmara, Santa Catarina, julgado em 2021. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000126-66.2023.5.13.0031. 1ª Turma. Julgado em: 23 nov. 2023. Publicado em: 29 nov. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Recurso Ordinário nº 0000471-98.2019.5.14.0401. Relatora: Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima. 2ª Turma. Data do julgamento: não informada. Disponível em: <https://pje.trt14.jus.br/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Recurso Ordinário nº 1392-2007-002-14-00-0. Relator: Juiz Convocado Mário Sérgio Lapunka. Julgado em 20 dez. 2007. DJe TRT14, n. 084. Disponível em: <https://pje.trt14.jus.br/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**. Processo n. 00257-2013-141-17-00-5. Relator: Jailson Pereira da Silva. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 15 abr. 2014.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**. Processo nº 00257-2013-141-17-00-5. Relator: Desembargador Jailson Pereira da Silva. 2ª Turma. Julgado em 15 abr. 2014. DEJT. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**. Recurso Ordinário nº 0011452-73.2019.5.18.0241. Relator: Desembargador Elvecio Moura dos Santos. 3ª Turma. Julgado em 25 ago. 2020. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 24566-2012-502-0080. Relator: Ministro André Genn de Assunção Barros. 7ª Turma. Julgado em 07 nov. 2014. DEJT. Disponível em: <https://tst.jus.br/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Ag-RR 0000010-41.2022.5.21.0009, Relator: José Roberto Freire Pimenta, 3ª Turma, julgado em 22 nov. 2023, publicado em 24 nov. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 425: Jus postulandi na Justiça do Trabalho. Alcance. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Rescisão indireta: quando a relação empregatícia se torna insustentável. **Notícias do TST**, 01 dez. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/rescis%C3%A3o-indireta-quando-a-rela%C3%A7%C3%A3o-empregat%C3%ADcia-se-torna-insustent%C3%A1vel#:~:text=A%20rescis%C3%A3o%20indireta%20se%20assemelha,meio%20de%20um%20processo%20judicial>. Acesso em: 09 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR-Ag-AIRR-264-94.2019.5.08.0004. 1.ª Turma. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), Brasília, DF, 30 set. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 4742**, de 23 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CÂMARA LEAL, Antônio Luís da. **Da prescrição e da decadência: teoria geral do direito civil**. 2. ed. atual. por José de Aguiar Dias. Rio de Janeiro: Forense, 1959. 428 p.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Estatísticas do Poder Judiciário**. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). CNJ Serviço. **O que é assédio moral e o que fazer?** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CONTATO SEGURO. **Assédio sexual no trabalho: tudo que você precisa saber**. 2023. Disponível em: <https://www.contatoseguro.com.br/blog/assedio-sexual-no-trabalho-tudo-que-voce-precisa-saber/#impactos-negativos-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 4 maio 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Assédio moral e sexual**. Disponível em:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CUNHA, Leonardo Carneiro da. **Código de Processo Civil comentado**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2025.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Meios de prova e procedimentos especiais de jurisdição contenciosa e voluntária**. Vol. 2. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, v. 7. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

DONIZETTI, Elpídio. **Novo Código de Processo Civil comentado**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

DOTTI, René Ariel. A criminalização do assédio sexual. **Revista da Escola Paulista da Magistratura**, São Paulo, v. 2, n. 5, jul./dez. 1998, p. 62 e ss.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais**, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 11-19, 2001.

GOMES, Vinícius Frutuoso. Jus postulandi na Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**, 15 jun. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/jus-postulandi-na-justica-do-trabalho/1860698760>. Acesso em: 14 abr. 2025.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Direito Penal Esquematizado: Parte Especial**. 12. ed. Coord. Pedro Lenza. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, 2016, p. 484-515.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KONKOWSKI, Júlio. Medida protetiva se transforma em processo criminal? **Jusbrasil**, 10 jan. 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/medida-protetiva-se-transforma-em-processo-criminal/2974162802>. Acesso em: 10 abr. 2025.

MANHABUSCO, José Carlos; MANHABUSCO, Amanda Camargo. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013

MARTINS, Antero Arantes. Prescrição: a nova sistemática. Ciclo de Palestras – Atualização da Reforma Trabalhista, **Escola Judicial do TRT da 2ª Região**, São Paulo, 11 jun. 2019. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/ejud/1.eventos/galeria_e_materiais/2019/Ciclo_de_Palestras_Atualizacao_da_Reforma_Trabalhista/20190611_Prescricao_a_nova_sistemica_Antero_Arantes_Martins.pdf. Acesso em: 14 abr. 2025.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. ISBN 978-85-224-6893-5.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATTOS, Aline. A cultura do assédio no Brasil. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-cultura-do-assedio-no-brasil/620593330>. Acesso em: 7 abr. 2025.

MENEGATTI, Christiano. **O Jus Postulandi e o Direito Fundamental de Acesso à Justiça**. LTR75, março de 2012.

MPT; OIT. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: Ministério Público do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>. Acesso em: 16 maio 2025.

NILTON. **Prescrição bienal e quinquenal**. **Jusbrasil**, 01 ago. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/prescricao-bienal-e-quinquenal/1255574671>. Acesso em: 15 abr. 2025.

OPENAI. **ChatGPT (versão GPT-4)**. San Francisco: OpenAI, 2025. Disponível em: <https://chat.openai.com/>. Acesso em: 07 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 190 sobre Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho**. Brasília: OIT, 2019.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral**. Entrevista concedida ao Portal do Tribunal Superior do Trabalho, 4 nov. 2012. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral>. Acesso em: 29 abr. 2025.

PIMENTEL, Fabiano. Assédio sexual (o crime) e a tutela penal simbólica. **Revista Magister de Direito Penal e Processual Penal**, Porto Alegre, v. 6, n. 31, p. 19-22, ago./set. 2009.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito Processual do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho - Esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. ISBN 978-6553621602.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SIEGEL, Reva B. A short history of sexual harassment. In: MACKINNON, Catharine A.; SIEGEL, Reva B. (org.). **Directions in sexual harassment law**. New Haven: Yale University Press, 2004.

SILVA, Ângelo Roberto Ilha da. **A inefetividade da incriminação do assédio sexual à tutela da liberdade sexual da mulher:** a experiência porto-alegrense (elementos para uma análise da (in) adequação da tutela de um direito fundamental). In: REALE JÚNIOR, Miguel; PASCHOAL, Janaína. *Mulher e direito penal*. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 83-84 e 92.

SIMÃO DE MELO, Raimundo. Considerações sobre a prova do assédio sexual no trabalho. **Consultor Jurídico**, 18 de março de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-18/reflexoes-trabalhistas-consideracoes-prova-assedio-s-exual-trabalho/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SILVA, Tadeu Antônio Dix. **Crimes sexuais. Reflexões sobre a nova lei 11.106/2005**. Leme: J.H. Mizuno, 2006.

SOUZA, Luciano Anderson de. **Direito penal. Parte especial:** arts. 155 a 234-B do CP. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, Vol. 3.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Provas no processo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2018.

TORRES, André de Oliveira; SANCHES AGUERA, Pedro Henrique. Ônus da prova no direito trabalhista. **Diálogos e Interfaces do Direito**, v. 1, n. 1, p. 85–92, 2018. Disponível em: <https://www.fag.edu.br/upload/revista/direito/5c8ff4d89a4cd.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.