



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO
MONOGRAFIA

**A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE
SILÊNCIO E MEDO: O VALOR PROBATÓRIO DOS INDÍCIOS E PRESUNÇÕES E A
FLEXIBILIZAÇÃO DA PERSUASÃO RACIONAL DO JUIZ.**

ORIENTANDA - MARIA EDUARDA GONÇALVES REIS

ORIENTADORA - PROF^a MESTRE ISABEL DUARTE VALVERDE

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, que me concedeu o dom da vida e foi meu sustento em cada passo dessa caminhada. Nos momentos em que a estrada pareceu repleta de pedras e a cruz tornou-se pesada, foi a sua força que me permitiu continuar e transformar a dor em resiliência.

À minha mãe, agradeço por ser o pilar inabalável da minha vida. Você me apoiou em cada decisão, das mais ousadas às mais sensatas, sendo a amiga fiel que estendeu a mão quando o cansaço batia à porta. Sua crença no meu potencial foi o combustível que não me deixou desistir, e este diploma também é fruto do seu amor e da sua entrega.

Ao meu pai, cuja ausência física é uma saudade que transborda, mas cuja presença espiritual sinto em cada página deste trabalho. Perder você para o câncer em 2024, enquanto eu trilhava este caminho, foi a prova mais difícil que a vida me impôs. No entanto, sigo com a certeza de que você foi meu maior torcedor e que, onde quer que esteja, sorri com orgulho ao me ver concluir esta jornada tão linda que escolhi trilhar. Dedico esta vitória à sua memória.

À minha irmã e ao meu cunhado, que foram luz nos momentos de sombra desta profissão. Obrigada por me incentivarem e por torcerem pelo meu sucesso acima de qualquer adversidade. Um agradecimento especial à minha irmã, que me presenteou com a maior luz da minha vida: meu sobrinho Gabriel. Sua chegada trouxe a renovação e a esperança que eu precisava para continuar caminhando com alegria.

Por fim, aos meus amigos, em especial à minha amiga Amanda, pelo companheirismo nestes cinco anos. Sua presença tornou a jornada acadêmica mais leve e divertida, provando que os desafios diários são menores quando temos alguém especial ao nosso lado para compartilhar as vitórias e os tropeços.

MARIA EDUARDA GONÇALVES REIS

**A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE
SILÊNCIO E MEDO: O VALOR PROBATÓRIO DOS INDÍCIOS E PRESUNÇÕES E A
FLEXIBILIZAÇÃO DA PERSUASÃO RACIONAL DO JUIZ.**

Monografia Jurídica apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Profª. Orientadora: Mestre Isabel Duarte
Valverde

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

INTRODUÇÃO.....9

1. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DELIMITAÇÃO CONCEITUAL, TUTELA JURÍDICA E O CENÁRIO DE VULNERABILIDADE.....11

1.1 O assédio sexual como afronta à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente de trabalho sadio.....11

1.2 Delimitação conceitual e as três esferas de tutela jurídica.....12

1.2.1 A tutela penal: a restrição do tipo no artigo 216-A do Código Penal.....13

1.2.2 A repressão na esfera trabalhista: a falta grave do empregador.....14

1.2.3 A responsabilidade civil: a reparação por danos morais e existenciais.....15

1.3 As modalidades de assédio sexual e o desafio probatório diferenciado.....16

1.3.1 Assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*)16

1.3.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental (*hostile work environment*)17

1.4 A intransponível barreira do silêncio e o cenário de *probatio diabolica*.....18

2. O ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: DA RIGIDEZ ESTÁTICA À DINAMICIDADE PROBATÓRIA.....19

2.1 Teoria geral da prova: conceito, objeto e natureza jurídica.....19

2.2 O modelo estático de distribuição (art. 818 da CLT e art. 373 do CPC)20

2.3 A teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova como instrumento de equidade.....21

2.4 O diálogo com o direito comparado: o modelo francês.....23

2.5 A colisão de princípios: devido processo legal versus dignidade da pessoa humana.....	24
2.6 Indícios e presunções: distinção conceitual e eficácia probatória.....	26
2.7 Meios probatórios em espécie no assédio sexual.....	29
2.7.1 A prova documental e digital: WhatsApp, e-mails e redes sociais.....	29
2.7.2 As gravações ambientais e interceptações.....	30
2.7.3 A prova testemunhal indireta: o testemunho de "ouvir dizer"	32
2.8 O dano moral in re ipsa e o nexo de causalidade.....	33
3. A PALAVRA DA VÍTIMA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA PERSUASÃO RACIONAL DO JUIZ.....	34
3.1 A relevância do depoimento da vítima no assédio sexual.....	34
3.2 O protocolo de julgamento com perspectiva de gênero e as diretrizes do CNJ.....	35
3.3 A revitimização no processo judicial e seus efeitos probatórios.....	37
3.4 O livre convencimento motivado e seus limites no assédio sexual.....	38
3.5 A função social da prova e o combate à impunidade.....	39
3.6 Critérios para a inversão do ônus na prática judicial.....	40
3.7 Consequências da não produção da prova pelo empregador.....	41
CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS.....	45

MARIA EDUARDA GONÇALVES REIS

**A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE
SILÊNCIO E MEDO: O VALOR PROBATÓRIO DOS INDÍCIOS E PRESUNÇÕES E A
FLEXIBILIZAÇÃO DA PERSUASÃO RACIONAL DO JUIZ**

Data da Defesa: ____ de ____ de ____

BANCA EXAMINADORA

_____ Nota

Orientadora Profa.: Mestre Isabel Duarte Valverde

_____ Nota

Examinador(a) Convidado(a): Prof. (a): Dr. Germano Campos Silva

A PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NOS CASOS DE SILÊNCIO E MEDO: O VALOR PROBATÓRIO DOS INDÍCIOS E PRESUNÇÕES E A FLEXIBILIZAÇÃO DA PERSUASÃO RACIONAL DO JUIZ

Maria Eduarda Gonçalves Reis

A presente monografia analisa a problemática da prova do assédio sexual no ambiente de trabalho, especificamente nos casos em que o silêncio e o medo da vítima comprometem a produção probatória tradicional. O estudo examina como a natureza clandestina do ilícito, aliada à assimetria de poder entre agressor e vítima, conduz à chamada *probatio diabolica*, situação em que a comprovação integral dos fatos constitutivos do direito torna-se impossível ou excessivamente onerosa para a parte hipossuficiente. Diante desse cenário, a pesquisa investiga o valor probatório dos indícios e presunções no processo do trabalho, a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova positivada no §1º do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a flexibilização da persuasão racional do magistrado como mecanismos de equilíbrio processual. A metodologia adotada é qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica doutrinária, análise de jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como no estudo do direito comparado, especialmente o modelo francês de proteção probatória. Conclui-se que a manutenção do sistema estático de distribuição do ônus da prova nos casos de assédio sexual perpetua a impunidade e viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, sendo imperativa a adoção da teoria dinâmica e o reconhecimento do especial valor do depoimento da vítima, lastreado em perspectiva de gênero e no julgamento com equidade.

Palavras-chave: Assédio sexual. Prova trabalhista. Ônus da prova. Distribuição dinâmica. Indícios e presunções. Dignidade da pessoa humana. Perspectiva de gênero.

EVIDENCE OF SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN CASES OF SILENCE AND FEAR: THE EVIDENTIARY VALUE OF CIRCUMSTANCES AND PRESUMPTIONS AND THE FLEXIBILITY OF THE JUDGE'S RATIONAL PERSUASION

This monograph analyzes the problem of evidence of sexual harassment in the workplace, specifically in cases where the victim's silence and fear compromise traditional evidence production. The study examines how the clandestine nature of the unlawful act, combined with the power asymmetry between harasser and victim, leads to the so-called *probatio diabolica*, a situation in which full proof of the constitutive facts of the right becomes impossible or excessively burdensome for the vulnerable party. Against this backdrop, the research investigates the evidentiary value of circumstantial evidence and presumptions in labor proceedings, the theory of dynamic burden of proof distribution positivized in §1 of art. 818 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the flexibility of the judge's rational persuasion as mechanisms of procedural balance. The methodology adopted is qualitative,

based on bibliographic research, analysis of jurisprudence from Regional Labor Courts (TRTs) and the Superior Labor Court (TST), as well as comparative law studies, particularly the French model of evidentiary protection. It is concluded that maintaining the static burden of proof system in sexual harassment cases perpetuates impunity and violates the constitutional principle of human dignity, making the adoption of the dynamic theory and recognition of the special evidentiary value of victim testimony imperative, grounded in gender perspective and equitable judgment.

Keywords: Sexual harassment. Labor evidence. Burden of proof. Dynamic distribution. Circumstantial evidence and presumptions. Human dignity. Gender perspective.

Maria Eduarda Gonçalves Reis, graduanda do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, EDNC, e-mail: mariaeduardagreis98@gmail.com

INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma das mais graves formas de violência que podem acometer as relações laborais. Enraizado na assimetria de poder e na violação da liberdade sexual e da dignidade humana, esse ilícito provoca danos que transcendem a esfera individual, comprometendo a saúde psíquica da vítima, a qualidade do meio ambiente de trabalho e a própria efetividade da tutela jurisdicional.

O tema da presente monografia é a prova do assédio sexual no processo do trabalho, com delimitação específica nos casos em que o silêncio e o medo da vítima comprometem a produção probatória tradicional. Trata-se de uma matéria que se insere no Curso de Direito da PUC Goiás, na medida em que demonstra os obstáculos de acesso à justiça enfrentados pelas vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A temática ganha contornos de especial complexidade quando se analisa o plano probatório. Por sua natureza clandestina, quando praticado, na maioria das vezes, longe de testemunhas oculares e sem registros documentais diretos, o assédio sexual coloca a vítima diante de um dilema processual agudo: provar o que, por essência, foi pensado para não ser provado. O silêncio imposto pelo medo de retaliação, a dependência econômica do emprego e a ameaça de uma demissão arbitrária fazem com que a vítima frequentemente suporte a situação de violência em silêncio, acumulando apenas sequelas emocionais e, quando muito, indícios fragmentários de um ilícito que, para o sistema processual tradicional, simplesmente não existiu.

A problemática central que orienta esta pesquisa pode ser assim formulada: em que medida o sistema probatório trabalhista, diante da natureza clandestina do assédio sexual e do silêncio imposto pelo medo à vítima, é capaz de garantir tutela jurisdicional efetiva, e quais instrumentos processuais, especialmente os indícios, as presunções e a distribuição dinâmica do ônus da prova, podem suprir a ausência de provas diretas sem violar as garantias do devido processo legal?

As hipóteses que norteiam o estudo são: (a) a aplicação rígida da regra estática do ônus da prova nos casos de assédio sexual resulta em *probatio diabolica*, perpetuando a impunidade do agressor e violando o princípio da dignidade da pessoa humana; (b) a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, positivada no §1º do art. 818 da CLT, constitui o

principal instrumento de equilíbrio processual nos casos de assédio sexual; (c) os indícios e as presunções, analisados em conjunto à luz das máximas da experiência, são suficientes para a formação do convencimento judicial em matéria de assédio sexual; e (d) o julgamento com perspectiva de gênero é condição de possibilidade para a efetividade da tutela jurisdicional, uma vez que neutraliza vieses cognitivos que reproduzem, no processo, a mesma assimetria de poder que gerou o assédio.

A justificativa para o estudo é de ordem tanto social quanto jurídica. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foram registradas mais de 16.000 denúncias de assédio sexual no país nos últimos cinco anos (CNJ, 2025). Estudos especializados indicam que esse número representa uma fração ínfima dos casos efetivamente ocorridos, dado o silêncio imposto pelo medo de retaliação. A persistência do problema e a conhecida dificuldade probatória que caracteriza esses ilícitos demandam respostas jurídicas mais efetivas, o que justifica o aprofundamento científico sobre os mecanismos processuais disponíveis para a proteção das vítimas.

O objetivo geral desta monografia é analisar o valor probatório dos indícios e das presunções nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, investigando em que medida a flexibilização da persuasão racional do juiz pode suprir a ausência de provas diretas e garantir tutela jurisdicional efetiva às vítimas que silenciam por medo.

A metodologia adotada é a pesquisa bibliográfica qualitativa, inserida na linha de pesquisa "Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Cidadania" do Curso de Direito da PUC Goiás. O método utilizado é o dedutivo-analítico, partindo dos princípios gerais do direito processual do trabalho para as suas aplicações específicas ao ilícito do assédio sexual. As fontes consultadas abrangem doutrina especializada em direito do trabalho e direito processual civil, jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), legislação federal e, ainda, o estudo de direito comparado, com ênfase no modelo francês de proteção probatória no assédio laboral.

Para atingir esse objetivo, o trabalho se estrutura em três seções de desenvolvimento.

A primeira seção examina o assédio sexual no ambiente de trabalho em seus aspectos conceituais e jurídicos, delimitando o fenômeno à luz da tutela penal, trabalhista e civil, identificando suas modalidades e descrevendo o cenário de vulnerabilidade probatória que conduz à *probatio diabolica*. A segunda seção aprofunda a análise do ônus da prova no

processo do trabalho, contrapondo o modelo estático à teoria da distribuição dinâmica, e examina o valor probatório dos indícios, presunções e demais meios de prova em espécie admitidos na prática trabalhista. A terceira e última seção aborda a palavra da vítima e a flexibilização da persuasão racional do juiz, tratando do julgamento com perspectiva de gênero, dos critérios jurisprudenciais para a inversão do ônus da prova e das consequências processuais da não produção da prova pelo empregador.

1. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DELIMITAÇÃO CONCEITUAL, TUTELA JURÍDICA E O CENÁRIO DE VULNERABILIDADE

1.1 O ASSÉDIO SEXUAL COMO AFRONTA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO

O Direito do Trabalho contemporâneo é orientado por princípios que visam à proteção da parte hipossuficiente e à efetivação dos direitos sociais. Nesse espectro, o assédio sexual se choca frontalmente com o pilar constitucional da dignidade da pessoa humana, erigido como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88).

A dignidade, no contexto laboral, pressupõe a garantia de um ambiente em que o trabalhador possa exercer suas funções sem ser submetido a constrangimentos, pressões abusivas ou qualquer forma de violência. A conduta assediadora viola diretamente esse núcleo essencial de proteção.

Ademais, o assédio sexual representa uma grave lesão ao direito fundamental a um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, previsto no artigo 225 da Constituição Federal e desdobrado no artigo 7º, XXII, da mesma Carta, que impõe ao empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O ambiente de trabalho hostil ou intimidativo, criado pela prática do assédio, é intrinsecamente insalubre. Nesse sentido, conforme Maurício Godinho Delgado:

O assédio sexual traduz modalidade de discriminação, ofensa à honra, à imagem e à intimidade do indivíduo (CF, art. 5º, V, X e XLI; art. 7º, XXX e XXXI; art. 170, III). Ofende, outrossim, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III e IV), bem como a garantia da incolumidade físico-psíquica do ser humano, inerente à preservação do meio ambiente de trabalho hígido, assegurado pela Constituição da República e pela legislação infraconstitucional." (DELGADO, 2020, p. 767)

A proteção à integridade psicofísica do trabalhador impõe, portanto, um dever positivo ao empregador de prevenir, investigar e punir condutas de assédio sexual, sob pena de responsabilização em diversas esferas jurídicas. Esse dever patronal decorre não apenas das normas trabalhistas, mas da própria função social da empresa e do poder diretivo que, ao mesmo tempo em que confere ao empregador a prerrogativa de organizar e fiscalizar o trabalho, lhe impõe a responsabilidade de garantir um ambiente laboral livre de violência e discriminação.

Os impactos do assédio sexual sobre a vítima são devastadores e multidimensionais. Do ponto de vista psicológico, a Controladoria-Geral da União (2024) aponta que as consequências mais recorrentes incluem a perda de autoestima e de autoconfiança, alterações de humor, transtornos de ansiedade, depressão, estresse, distúrbios do sono, sensação constante de vergonha e autodepreciação. Em casos mais graves, a vítima pode apresentar sentimentos de culpa, pensamentos suicidas e uso abusivo de substâncias psicoativas. Essas 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 (CGU, 2024).

Do ponto de vista institucional, conforme a cartilha elaborada pelo Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8, 2024), o crime de assédio sexual não afeta apenas a vítima individualmente, mas gera também impactos organizacionais significativos, como o afastamento de servidores, o aumento do absenteísmo, a redução da produtividade, o comprometimento no alcance de metas e a deterioração do clima organizacional. A imagem da instituição perante a sociedade sofre prejuízos relevantes, evidenciando que o assédio é um problema que a empresa não pode ignorar sem arcar com consequências econômicas e reputacionais.

1.2 DELIMITAÇÃO CONCEITUAL E AS TRÊS ESFERAS DE TUTELA JURÍDICA

O assédio sexual pode ser conceituado como a conduta de natureza sexual, não desejada, manifestada em relações de trabalho por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou outros, com o objetivo ou efeito de invadir a intimidade, ofender a dignidade da pessoa, ou criar um ambiente hostil, degradante e intimidativo.

Essa definição ampla é adotada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 351/2020, que conceitua o assédio sexual como "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (CNJ, 2020, art. 2º, III).

No Brasil, a repressão ao assédio sexual se dá por meio de três esferas jurídicas que atuam de forma autônoma e cumulativa, a depender da natureza da conduta e dos efeitos gerados: a penal, a trabalhista e a cível. Cada uma dessas esferas apresenta contornos, requisitos e consequências próprias, sendo essencial compreendê-las para o adequado enfrentamento do ilícito.

1.2.1 A TUTELA PENAL: A RESTRIÇÃO DO TIPO NO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL

A incriminação do assédio sexual ocorreu com a inclusão do **artigo 216-A** no Código Penal Brasileiro pela Lei n. 10.224/2001. A norma penal buscou reprimir a conduta na sua forma mais grave, exigindo elementos específicos que restringem seu alcance.

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.

A configuração do crime exige: a existência de um assediador em posição hierárquica superior; a conduta voltada a constranger a vítima com o objetivo de obter vantagem sexual; e a ausência de consentimento livre por parte da vítima.

A doutrina classifica o assédio sexual previsto no art. 216-A do CP 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, ou seja, estar em posição de superior hierárquico ou exercer ascendência sobre a vítima.

Importa destacar que o Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao julgar o Recurso Especial nº 1.759.135-SP, adotou uma interpretação teleológica do tipo penal, reconhecendo que a "ascendência" prevista na norma não deve se limitar apenas ao vínculo empregatício, abarcando também outras formas de autoridade ou influência que possam gerar desequilíbrio na relação interpessoal, como a relação professor-aluno. Segundo o julgado, o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida.

Essa interpretação teleológica é fundamental, pois amplia o alcance da proteção penal a situações de vulnerabilidade que, embora não se enquadrem na típica relação de emprego, apresentam a mesma lógica de dominação e assimetria de poder.

Contudo, a tutela penal ainda apresenta lacunas relevantes: a exigência de superior hierárquico exclui da tipificação o assédio horizontal, e o requisito do "intuito de obter vantagem sexual" limita a abrangência a condutas com finalidade específica, deixando de fora o assédio ambiental.

Em termos processuais, trata-se de ação penal pública incondicionada, nos termos do art. 225 do CP, 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. A prescrição da pretensão punitiva ocorre no prazo de quatro anos, considerando a pena máxima cominada de dois anos, nos termos do art. 109 do CP.

1.2.2 A repressão na esfera trabalhista: a falta grave do empregador

A Justiça do Trabalho oferece a tutela mais ampla e eficaz para a vítima de assédio sexual, pois independe da superioridade hierárquica e abrange tanto a modalidade por chantagem quanto a ambiental. O assédio sexual é considerado falta grave cometida pelo empregador (ou por seus prepostos, conforme a teoria da responsabilidade objetiva) por violar a honra do empregado.

A legislação trabalhista, em seu artigo 483, alínea "e", da CLT, permite ao empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa do empregador, quando este:

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)

O reconhecimento do assédio sexual como falta grave do empregador abre à vítima a possibilidade de requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, modalidade rescisória em que a iniciativa parte do empregado, mas em razão de conduta culposa do empregador. A rescisão indireta garante à vítima o recebimento de todas as verbas rescisórias como se demitida sem justa causa fosse: aviso prévio, décimo terceiro salário, férias proporcionais acrescidas de um terço, levantamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e indenização de 40% sobre o FGTS.

A responsabilidade do empregador configura-se mesmo quando o assediador é um colega de trabalho, o assédio horizontal, por sua culpa *in vigilando*. O empregador, como garantidor do meio ambiente de trabalho, tem o dever de fiscalizar, prevenir e punir os agressores. Sua omissão o torna coautor do ilícito trabalhista e responsável pela reparação dos danos.

Nesse sentido, a monografia de Oliveira (2023) aponta que o poder fiscalizatório patronal é elemento central da responsabilização trabalhista: ao empregador incumbe não apenas abster-se de praticar o assédio, mas adotar políticas ativas de prevenção, investigar denúncias e aplicar sanções disciplinares aos agressores. A inércia patronal diante de situações de assédio conhecidas ou que deveriam ser conhecidas configura culpa *in vigilando* que enseja responsabilidade objetiva na esfera trabalhista.

1.2.3 A responsabilidade civil: a reparação por danos morais e existenciais

A conduta assediadora, ao violar direitos da personalidade (como a honra, intimidade, imagem) e causar sofrimento psíquico à vítima, gera o dever de indenizar a título de dano moral. A Constituição Federal assegura, no art. 5º, inciso X, o direito à reparação do dano extrapatrimonial. A indenização por danos morais possui natureza punitiva e compensatória, buscando minorar o sofrimento da vítima e servir de desestímulo à repetição da prática pelo ofensor e pelo empregador.

Ponto relevante para este estudo diz respeito à presunção do dano moral no assédio sexual. Conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista, uma vez comprovada a conduta assediadora, o dano moral é considerado *in re ipsa*, ou seja, decorre da própria violação à dignidade e à liberdade sexual da vítima, sem necessidade de prova autônoma do sofrimento psíquico. Isso significa que a prova do ato ilícito é o principal objeto da atividade probatória, e não a demonstração das consequências emocionais que dela decorrem.

Ademais, sob a ótica do art. 932, inciso III, do Código Civil (CC), o empregador responde objetivamente pelos atos de seus prepostos. A falha no dever de vigilância (*culpa in vigilando*) e na escolha do preposto (*culpa in eligendo*) fundamenta o dever de indenizar, independentemente de a empresa ter ciência direta do assédio no momento em que ocorria.

Essa responsabilização objetiva da empresa é um instrumento essencial para a efetividade da tutela jurisdicional, pois dispensa a prova do conhecimento patronal como requisito para a condenação.

Além do dano moral, a doutrina trabalhista tem reconhecido, em casos de assédio grave e reiterado, a possibilidade de indenização por dano existencial aquele que, por sua intensidade e duração, compromete o projeto de vida da vítima, prejudicando seus planos, sua trajetória profissional e seu desenvolvimento pessoal. O dano existencial representa uma categoria autônoma de reparação, distinta do dano moral *stricto sensu*, e seu reconhecimento denota a evolução da tutela da personalidade no direito laboral.

1.3 AS MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL E O DESAFIO PROBATÓRIO DIFERENCIADO

A compreensão das modalidades de assédio sexual é essencial para a análise das peculiaridades probatórias de cada caso. A doutrina brasileira, acompanhando os desdobramentos legais e internacionais do tema, classifica o assédio sexual em duas principais modalidades: por chantagem e por intimidação ambiental.

1.3.1 Assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*)

O assédio sexual por chantagem, também denominado *quid pro quo*, expressão latina que significa "algo em troca de algo", é a modalidade mais alinhada à tipificação penal do art. 216-A do CP. Manifesta-se pela exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos laborais. A pressão é exercida de forma relativamente direta, e a característica dominante é a subordinação hierárquica vertical: o agressor ocupa posição de poder superior em relação à vítima.

Segundo Barros (1999), nessa modalidade há a utilização da autoridade para constranger alguém por meio de intimidações, pressões ou interferências, com o objetivo de obter favorecimento sexual. A prova do assédio *quid pro quo*, embora difícil, pode estar relacionada a evidências de correlação entre a recusa da vítima e uma subsequente punição

ou prejuízo profissional como a demissão, a redução de salário ou a preterição em promoções. Essa sequência de eventos permite ao juiz construir uma prova por presunção de fato, inferindo a motivação do agressor a partir da cronologia dos acontecimentos.

Do ponto de vista probatório, o assédio *quid pro quo* apresenta maior possibilidade de prova indireta, pois os efeitos da chantagem, como punições concretas ao empregado após a recusa, tendem a deixar rastros documentais verificáveis: e-mails de demissão, registros de avaliações de desempenho manipuladas, alterações na folha salarial. Esses elementos, ainda que não provem diretamente a conduta assediadora, constroem um quadro indiciário consistente.

1.3.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental (*hostile work environment*)

O assédio sexual por intimidação ou ambiental, referenciado na doutrina norte-americana como *hostile work environment*, é a modalidade mais sutil, mais frequente e, paradoxalmente, a que apresenta o maior desafio probatório. Não busca diretamente um favor sexual, mas tem como efeito a criação de um ambiente de trabalho hostil, degradante, ofensivo, humilhante ou de medo para a vítima.

Essa modalidade pode ser praticada por superior hierárquico, subordinado ou colega de trabalho, e se caracteriza pela reiteração de condutas de conotação sexual, tais como: comentários e piadas de conotação sexual não solicitados; exibição de material pornográfico ou sexualmente explícito; insinuações, gestos ou olhares invasivos e constrangedores; e compartilhamento de mensagens ou imagens de conteúdo sexual por meios eletrônicos.

A prova do assédio ambiental é complexa porque se baseia em uma sucessão de pequenos atos que, isolados, poderiam não configurar o ilícito, mas que, analisados em conjunto, demonstram a criação de um clima de trabalho insalubre. Como observa Oliveira (2023), a insuficiência de meios de prova habitualmente admitidos na Justiça do Trabalho para comprovação dos fatos constitutivos da reclamante é flagrante nos casos de assédio sexual ambiental, uma vez que a vítima não possui aptidão para constituir provas que, em sua maioria, permanecem sob posse do empregador ou sequer foram registradas.

Nessa modalidade, a dificuldade reside especialmente em provar o nexo causal entre os diversos atos e o dano moral sofrido. O isolamento social, a queda de produtividade e as alterações no estado emocional da vítima são sequelas verificáveis, mas a demonstração de que tais consequências derivam do assédio e não de outros fatores exige que o magistrado vá além do exame de provas diretas, adentrando no terreno da prova indireta, dos indícios e das presunções.

1.4 A INTRANSPONÍVEL BARREIRA DO SILÊNCIO E O CENÁRIO DE *PROBATIO DIABOLICA*

A temática da prova do assédio sexual se torna o cerne da presente monografia em razão da combinação de dois fatores indissociáveis: a clandestinidade inerente ao ato e o medo da retaliação que conduz ao silêncio da vítima.

A natureza reservada e privada das agressões sexuais faz com que o ato ilícito seja, na maioria das vezes, praticado na ausência de testemunhas diretas ou provas documentais robustas. Essa situação processual é classicamente definida como prova diabólica (*probatio diabolica*), termo que, no Direito Processual, designa a exigência de prova de um fato negativo ou de um fato cuja comprovação é extremamente difícil ou quase impossível para a parte que detém o ônus legal.

No caso do assédio sexual, a vítima é, pela regra estática do Art. 818 da CLT e Art. 373, I do CPC/15 (aplicado subsidiariamente), incumbida de provar os fatos constitutivos do seu direito. Entretanto, o sistema probatório tradicional é inadequado para lidar com a hipossuficiência informacional e técnica da vítima de assédio. A realidade é que:

A prova do assédio sexual e a do assédio moral se assemelham no que tange à dificuldade de demonstração, dada a característica de serem praticados 'às escondidas', com cautela e, não raramente, em local reservado. Deste modo, o silêncio da vítima, que não raras vezes é coagida ou intimidada a não buscar o socorro judicial ou administrativo, impõe o dever ao julgador de valoração especial dos elementos de prova indireta." (MORIBE, 2025, p. 57)

O medo da retaliação por parte do empregador ou do agressor, que muitas vezes é um superior hierárquico, é o principal fator que impõe o silêncio à vítima. A denúncia pode significar a perda do emprego, o isolamento social no ambiente de trabalho ou a exposição vexatória do caso, transformando a vítima em ré em um processo de demissão por

justa causa. O dano psicológico sofrido no ambiente de trabalho é, portanto, potencializado pelo temor de uma revitimização no processo judicial.

Essa barreira do silêncio e do medo faz com que a vítima, na maioria das vezes, só possa apresentar como elementos de prova: fatos secundários conhecidos (ex: mudanças abruptas de função, isolamento, queda de produtividade após o assédio, testemunhos de colegas sobre o comportamento geral do agressor) e presunções que podem vir a partir de inferências que o juiz fará a partir desses indícios.

A rigidez da regra estática do ônus da prova, ao impor à vítima a comprovação integral e direta do ilícito, acaba por promover a impunidade e a inefetividade da tutela jurisdicional nos casos de assédio. Este impasse processual justifica a necessidade de se buscar mecanismos de flexibilização do ônus probatório, como a Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova e o reforço ao valor dos indícios e presunções, temas que serão detalhados nas seções seguintes.

Diante da rigidez da regra estática do ônus da prova, que impõe à vítima uma comprovação muitas vezes impossível, o processo do trabalho caminha para a adoção de mecanismos de flexibilização, como a Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova. Esta teoria, positivada no § 1º do art. 818 da CLT após a Reforma Trabalhista, permite ao juiz atribuir o ônus da prova a quem tiver melhores condições de produzi-la, sendo este o caminho fundamental para combater a impunidade e garantir a efetividade da tutela jurisdicional nos casos de assédio sexual, conforme será detalhado nos capítulos subsequentes desta monografia.

2. ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: DA RIGIDEZ ESTÁTICA À DINAMICIDADE PROBATÓRIA

2.1 TEORIA GERAL DA PROVA: CONCEITO, OBJETO E NATUREZA JURÍDICA

Antes de adentrar na especificidade do ônus, é imperativo compreender a prova como o meio instrumental pelo qual as partes buscam convencer o magistrado acerca da veracidade de suas alegações. No processo do trabalho, a prova assume o papel de espinha dorsal da prestação jurisdicional: sem a demonstração cabal dos fatos, o direito material torna-se inócuo.

A doutrina processualista atribui à prova uma natureza jurídica híbrida ou mista: é instituto de direito material, porquanto serve à proteção de direitos subjetivos, e de direito processual, por ser o instrumento da marcha judiciária. Essa dualidade é especialmente relevante no processo do trabalho, onde a instrumentalidade do processo deve ser compreendida a partir dos valores materiais que tutela: a dignidade do trabalhador, a valorização social do trabalho e a proteção contra a exploração.

O objeto da prova são os fatos controvertidos, pertinentes e relevantes. Não se provam: fatos incontroversos, fatos notórios, fatos que a lei presume como verdadeiros e fatos cujo conhecimento integra a experiência comum do magistrado. No assédio sexual, o objeto central da prova é a conduta indesejada de natureza sexual, praticada no contexto de uma relação de trabalho, com ou sem finalidade específica de obtenção de vantagem sexual, a depender da modalidade.

A dificuldade reside no fato de que o assédio, por sua natureza, foge à publicidade, ocorrendo comumente *solus cum sola* (a sós com a vítima), como denominado na tradição jurídica. Essa característica torna o objeto da prova simultaneamente necessário e inacessível pelos métodos probatórios tradicionais, criando o impasse que esta monografia busca enfrentar.

Os meios de prova admitidos no processo do trabalho são aqueles previstos no Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente: prova documental, testemunhal, pericial, inspeção judicial, depoimento pessoal e prova emprestada. Além desses meios típicos, o art. 369 do CPC autoriza a utilização de todos os meios moralmente legítimos, ainda

que não especificados em lei, o que abre espaço para a admissão de gravações ambientais, prints de conversas eletrônicas e outros meios atípicos de prova digital.

2.2 O MODELO ESTÁTICO DE DISTRIBUIÇÃO (ART. 818 DA CLT E ART. 373 DO CPC)

O ordenamento jurídico brasileiro adotou, primordialmente, o sistema estático de distribuição do ônus da prova. Esse modelo, de herança romana, estabelece uma divisão rígida de tarefas: ao autor incumbe provar os fatos constitutivos de seu direito; ao réu, a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (art. 818 da CLT; art. 373 do CPC/2015).

No processo do trabalho, essa regra se traduz: ao reclamante cabe provar o fato constitutivo de seu direito, ou seja, a ocorrência do assédio sexual; ao reclamado cabe a prova de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos, como demonstrar que a conduta nunca existiu ou que houve consentimento recíproco, o que é de difícil sustentação em ambiente hierarquizado.

A aplicação literal e inflexível desse modelo nos casos de assédio sexual gera o que a doutrina denomina de "prova diabólica" para a vítima. Exigir que uma trabalhadora apresente testemunhas oculares de um ato praticado em gabinete fechado ou após o expediente é, na prática, negar-lhe o acesso à justiça. Como destaca Oliveira (2023), os referidos artigos, em suas literalidades, não mais abarcam os interesses de empregados hipossuficientes, sendo até mesmo considerados barreiras de acesso à justiça.

É preciso reconhecer, contudo, que o modelo estático tem sua razão de ser: ele distribui o encargo probatório de forma previsível e isonômica em situações em que as partes têm condições equivalentes de produzir provas. O problema surge quando as partes estão em posições profundamente assimétricas quanto à aptidão probatória, situação que é a regra, e não a exceção, nos casos de assédio sexual laboral.

O Tribunal Superior do Trabalho, antes mesmo das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, já entendia pela possibilidade de inversão do ônus da prova em determinadas situações, conforme a Súmula nº 212 do TST, que estabelece que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o

despedimento, é do empregador. Esse entendimento evidencia que a rigidez estática já era relativizada pela jurisprudência trabalhista antes da positivação da teoria dinâmica.

2.3 A TEORIA DA DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE

Como contraponto à rigidez do modelo estático, surge a Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova, hoje expressamente positivada no §1º do art. 818 da CLT, após a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista):

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. (BRASIL, 1943, com redação da Lei nº 13.467/2017)

Essa teoria, desenvolvida inicialmente pela doutrina argentina e progressivamente incorporada ao direito processual brasileiro, desloca o encargo de provar para a parte que possui melhores condições de fazê-lo. Seu fundamento ético-político é claro: o processo não pode ser um jogo de sorte ou azar, mas um instrumento de busca pela verdade real. A distribuição do ônus da prova deve ser feita de forma dinâmica e contextualizada, observando as circunstâncias concretas de cada caso.

No contexto do assédio sexual, a aplicação da teoria dinâmica é plenamente justificada pelo princípio da aptidão para a prova: o empregador, detentor do poder diretivo, detém o controle das câmeras de monitoramento, os registros de acesso às dependências da empresa, os registros de e-mails corporativos, as avaliações de desempenho e o ascendente hierárquico sobre as demais testemunhas que muitas vezes silenciam por medo de represálias. A vítima, subjugada pelo medo da retaliação e pelo silêncio imposto, encontra-se em posição de franca desvantagem processual.

O §1º do art. 818 da CLT exige, para a redistribuição do ônus, que o juiz o faça por decisão fundamentada, preferencialmente na fase de saneamento ou na audiência inaugural, para evitar surpresa processual, a denominada "decisão surpresa", que viola o

princípio do contraditório. Uma vez determinada a inversão, deve ser dada à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

É importante distinguir a distribuição dinâmica da inversão automática do ônus da prova. A teoria dinâmica não inverte automaticamente o ônus em todos os casos de assédio, mas exige a análise concreta das condições de aptidão probatória de cada parte. A inversão deve ser resultado de um juízo fundamentado do magistrado sobre: a impossibilidade ou excessiva dificuldade da vítima de produzir a prova; a maior facilidade do empregador de demonstrar a regularidade do ambiente de trabalho; e a existência de indícios mínimos que confirmem verossimilhança às alegações da vítima. Dessa forma, temos que:

ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE PROVA DE CONDUTA LESIVA DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Nos termos do art. 818 da CLT, a prova do assédio moral alegado como fundamento para pretensão reparatória incumbe ao empregado, por ser fato constitutivo de seu direito. No caso, restando provados os fatos narrados na inicial acerca do alegado assédio moral é devida a indenização por danos morais pleiteada.

(TRT da 18ª Região; Processo: 0000291-35.2025.5.18.0054; Data de assinatura: 20-03-2026; Órgão Julgador: Gab. Des. Elvecio Moura dos Santos - 3ª TURMA; Relator(a): ELVECIO MOURA DOS SANTOS)

Portanto, se a vítima apresenta indícios mínimos de verossimilhança, um relato coerente, registros de afastamentos médicos, testemunhos indiretos, prints de mensagens, o magistrado deve dinamizar o ônus, incumbindo o empregador de demonstrar que mantém um ambiente de trabalho sadio e que as alegações são infundadas.

2.4 O DIÁLOGO COM O DIREITO COMPARADO: O MODELO FRANCÊS

A análise do direito comparado é essencial para compreender os fundamentos e as possibilidades de aplicação da teoria dinâmica nos casos de assédio sexual. O sistema francês, amplamente referenciado pela doutrina brasileira especializada, constitui o exemplo mais acabado de proteção probatória às vítimas de assédio laboral.

O art. L 1154-1 do *Code du Travail* francês estabelece um sistema probatório bifásico: ao assediado incumbe apresentar elementos de fato que permitam presumir a existência do assédio; uma vez estabelecida essa presunção mínima, o ônus desloca-se integralmente para o réu (empregador), que deve provar que tais elementos são estranhos a

qualquer assédio e que suas decisões foram baseadas em elementos objetivos, alheios a qualquer intenção persecutória ou discriminatória.

Como destaca Feliciano (2017), o sistema francês é exemplar por criar um mecanismo de presunção compartilhada: a vítima não precisa provar o assédio em si, mas apenas apresentar fatos que permitam sua presunção; ao empregador, então, incumbe o ônus de desconstruir essa presunção com prova objetiva de que suas condutas eram legítimas. Esse modelo inverte a lógica tradicional sem criar uma presunção absoluta de culpa, preservando o direito de defesa do empregador.

No Brasil, essa construção pode ser aplicada com base no §1º do art. 818 da CLT c/c o art. 373, §1º, do CPC, que permite ao juiz atribuir o ônus de modo diverso diante da excessiva dificuldade de cumprir o encargo. Segundo Oliveira (2023), a transposição do modelo francês ao direito brasileiro deve observar os seguintes passos:

Fase 1 (Vítima): Apresentação de indícios mínimos que tornem verossímil a alegação de assédio (mensagens, histórico de comportamento, testemunhas de apoio, registros médicos, alterações de função).

Fase 2 (Juiz): Reconhecimento da hipossuficiência probatória da vítima e inversão do ônus, por decisão fundamentada, preferencialmente na fase de saneamento.

Fase 3 (Empregador): Necessidade de provar a inexistência do fato ou a absoluta irrelevância sexual da conduta alegada, demonstrando que mantém um ambiente de trabalho sadio e que suas decisões foram pautadas por critérios objetivos, sem qualquer motivação persecutória.

Esse modelo trifásico representa uma adaptação equilibrada do sistema francês ao contexto jurídico brasileiro, preservando tanto a proteção à vítima quanto o direito de defesa do empregador, em conformidade com o princípio do devido processo legal.

2.5 A COLISÃO DE PRINCÍPIOS: DEVIDO PROCESSO LEGAL VERSUS DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A aplicação da teoria dinâmica no assédio sexual gera um debate constitucional relevante entre dois pilares do Estado Democrático de Direito: de um lado, o

princípio da ampla defesa e do contraditório; de outro, o princípio da proteção da dignidade da pessoa humana e da igualdade substancial.

Críticos da inversão do ônus argumentam que ela pode criar uma "presunção de culpa", ferindo o princípio do contraditório ao obrigar o réu a produzir prova negativa, ou seja provar que não assediou. Esse argumento, embora relevante, perde força diante de uma análise mais aprofundada: o empregador não é chamado a provar um fato negativo em termos absolutos, mas a demonstrar objetivamente que mantém um ambiente de trabalho sadio e que suas condutas e decisões foram pautadas por critérios legítimos. O encargo é a prova de um fato positivo, não a prova de uma ausência.

Por outro lado, prevalece na doutrina o entendimento de que a igualdade processual deve ser substancial e não apenas formal. Se as partes são profundamente desiguais na produção da prova, o Estado-Juiz deve equilibrar a balança para evitar que o processo se converta em instrumento de perpetuação da injustiça. O princípio da isonomia, em sua dimensão material, exige tratamento desigual das partes desiguais, na medida de suas desigualdades.

Sob a perspectiva da proporcionalidade e da ponderação de princípios, a balança pende para a proteção do direito fundamental à integridade psíquica e sexual da trabalhadora, em detrimento de um suposto gravame ao patrimônio ou à imagem do empregador. Como observa Feliciano (2017), o princípio do *in dubio pro misero*, embora originariamente um princípio de interpretação da norma, reforça a necessidade de proteger a dignidade da pessoa humana frente ao poder econômico nas situações de dúvida probatória.

A constitucionalização do processo, tendência irreversível no direito processual contemporâneo, impõe que as regras processuais sejam interpretadas à luz dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, a manutenção de um sistema probatório que condena a vítima de assédio sexual à impotência diante da clandestinidade do ilícito não pode ser considerada conforme à Constituição Federal, que consagra, entre seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

2.6 INDÍCIOS E PRESUNÇÕES: DISTINÇÃO CONCEITUAL E EFICÁCIA PROBATÓRIA

Conforme sinalizado por Feliciano (2017), a prova, no âmbito do Direito Processual do Trabalho, assume o papel de espinha dorsal da prestação jurisdicional. Sem a

demonstração cabal dos fatos, o direito material torna-se inócuo. No caso específico do assédio sexual, a problemática transcende a técnica jurídica, esbarrando na própria invisibilidade da conduta ilícita.

Antes de adentrar na especificidade do ônus, é imperativo compreender a prova como o meio instrumental pelo qual as partes buscam convencer o magistrado acerca da veracidade de suas alegações. Segundo a doutrina clássica presente no material analisado, a prova possui uma natureza jurídica híbrida ou mista: é instituto de direito material, porquanto serve à proteção de direitos, e de direito processual, por ser o combustível da marcha judiciária.

O objeto da prova são os fatos controvertidos, pertinentes e relevantes. No assédio sexual, o objeto é a conduta indesejada de natureza sexual, a reiteração (embora discutível em casos gravíssimos) e o nexos com a relação de trabalho. A dificuldade reside no fato de que o assédio, por natureza, foge à publicidade, ocorrendo comumente *solus cum sola* (a sós com a vítima).

A prova indireta ocupa lugar central na tutela das vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Na ausência de provas diretas como o flagrante da conduta ou registros audiovisuais inequívocos, o magistrado é chamado a construir o seu convencimento a partir de um conjunto de elementos secundários que, analisados em conjunto, permitam inferir a existência do ilícito. Esses elementos são os indícios e as presunções.

Os indícios são fatos secundários conhecidos que, por sua conexão lógica com o fato principal desconhecido, permitem inferir a sua existência. No assédio sexual, constituem indícios típicos: a mudança abrupta de comportamento da vítima (isolamento social, queda de produtividade, frequentes afastamentos por motivos de saúde); a alteração injustificada de função ou local de trabalho após determinado episódio; registros de piadas ou comentários de conotação sexual atribuídos ao suposto agressor por testemunhos indiretos; e a correlação cronológica entre a recusa da vítima a solicitações do agressor e punições profissionais subsequentes.

As presunções, por sua vez, são as conclusões lógicas que o magistrado extrai dos indícios apresentados. As presunções podem ser legais — quando a própria lei estabelece a ilação a ser feita ou *hominis* (simples) quando derivam do raciocínio do julgador a partir das máximas da experiência e da lógica. No assédio sexual, a principal presunção

hominis é aquela que, a partir do conjunto de indícios, leva o magistrado a concluir pela verossimilhança do assédio narrado pela vítima.

A eficácia probatória dos indícios e presunções no processo do trabalho é reconhecida pela jurisprudência. O conjunto de elementos indiretos, analisados de forma sistêmica e coerente, pode e deve suprir a carência de testemunhas oculares, garantindo que o medo e o silêncio da vítima não se convertam em impunidade para o agressor.

Dessa forma, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já validou sobre casos de assédio sexual no ambiente de trabalho e seus elementos probatórios:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR OUTRO EMPREGADO. ASSÉDIO HORIZONTAL. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ARTIGO 932, III, DO CÓDIGO CIVIL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR DE ASSEGURAR UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO. CONVENÇÃO 190 DA OIT. APLICABILIDADE. NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA OIT. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. 1. O Tribunal Regional, embora tenha reconhecido a investida de cunho sexual praticada por outro empregado contra a reclamante, manteve o indeferimento da pretensão indenizatória formulada contra a empregadora por entender não demonstrada a sua conduta culposa. Ficou consignado no acórdão recorrido: "**Para a configuração de assédio sexual no ambiente de trabalho é necessário que os elementos probatórios do processo demonstrem que o superior hierárquico, utilizando dessa condição, agiu na tentativa de obter favores sexuais, por meio de alguma forma de intimidação ou de compensação**". 2. A compreensão do assédio sexual no trabalho há muito não se circunscreve ao fato típico definido no art. 216-A do Código Penal ou aos demais crimes contra a dignidade sexual. Em sentido oposto ao Direito Penal, em que a norma incriminadora deve ser interpretada restritivamente, na esfera trabalhista, a norma visa à concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e, portanto, deve ser compreendida em sua maior extensão. 3. No âmbito trabalhista, tem-se em conta não apenas a perspectiva sancionadora, mas também reparatória e preventiva, com vistas à garantia de um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e livre de qualquer forma de violência, especialmente as de gênero. Essa é a compreensão que se coaduna com os compromissos assumidos pelo Brasil ao editar o Decreto 1.973/1996, que promulgou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, segundo a qual se compreende a violência como qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, o que inclui o assédio sexual no trabalho (Artigo 2). **A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, adotadas na 108ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao disporem sobre violência e assédio, não restringem tais ocorrências às hipóteses em que há relação de hierarquia entre agressor e vítima, tampouco exige a reiteração do comportamento ofensivo para sua configuração.** A Convenção nº 190 se encontra em processo de ratificação pelo Brasil, mas, em decorrência da aprovação da Resolução sobre a inclusão de "um ambiente de trabalho seguro e saudável" no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT, durante a 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, todos os Estados Membros possuem o compromisso – derivado do fato de pertencerem à Organização –, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções. 4. Não se pode olvidar, ainda, que a eliminação da violência e do assédio visa à redução dos riscos inerentes ao trabalho, constituindo, pois, norma de segurança e saúde do trabalhador, nos termos do art. 7º, XXII, da

Constituição da República. 5. **A jurisprudência desta Corte Superior já vinha evoluindo para considerar a caracterização do assédio sexual também na modalidade horizontal, ou seja, aquele praticado por colega do mesmo nível hierárquico.** Precedentes. 6. Na mesma linha, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, resultado dos esforços empreendidos pelo Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria CNJ nº 27/2021, aponta que "o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020 reforça a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal". 7. Para além da obrigação da reclamada de garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, o disposto no art. 932, III, do Código Civil explicita que o legislador acolheu a teoria da responsabilização objetiva, que reconhece a responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus prepostos, independentemente da comprovação de culpa. Desse modo, inarredável a conclusão de que persiste a responsabilidade civil da empregadora pelos comportamentos e práticas de seus empregados contra os demais colegas, que causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, hipótese dos autos. Destaca-se também que, a partir da vigência da Lei nº 14.457/2022, o ordenamento brasileiro passou a prever, de forma direta, a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho. 8. As circunstâncias descritas pelo Tribunal Regional, inclusive as que "indicam uma imediata atitude da empregadora para solucionar o caso, que culminou com a rápida dispensa por justa causa do assediador", não são capazes de atrair quaisquer das hipóteses excludentes da responsabilidade objetiva do empregador. Devem, no entanto, ser consideradas, nos termos do art. 223-G da CLT, para o arbitramento da indenização correspondente à reparação dos danos extrapatrimoniais. 9. No caso, extrai-se do quadro fático delineado no acórdão regional que houve a normalização de condutas inadequadas praticadas anteriormente, não compreendidas como assédio, que escalaram ao ponto de o agressor partir para investidas de contato físico com a vítima no dia 28/12/2021. 10. O nomen iuris assédio sexual é um conceito e, à luz da Convenção 190 da OIT, abrange comportamentos e práticas inaceitáveis que, por vezes, iniciam-se com simples "brincadeiras inadequadas para o ambiente de trabalho". Relevante, portanto, não é a denominação atribuída a essas práticas e condutas, mas a sua ocorrência e o seu potencial lesivo. **Oportuno ressaltar o que registra o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero acerca das chamadas "microagressões" que "isoladamente podem constituir meros melindres", contudo, quando "combinadas entre si ou associadas a outras condutas ('cantadas', toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero".** 11. Resguardadas as devidas particularidades de sua aplicação em cada caso, a reflexão trazida pela Teoria das Janelas Quebradas orienta que, se o empregador tolera pequenas transgressões (como piadas de teor sexual, apelidos constrangedores ou insinuações), cria-se um ambiente permissivo que naturaliza comportamentos abusivos e pode escalar para condutas mais graves, como assédio sexual, moral e agressões físicas. 12. Corroborando esse raciocínio o apontamento contido no Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, adotado no âmbito da Justiça do Trabalho (Ato Conjunto TST.CSJT. GP nº 70/2023), ao rememorar a condenação do Estado Brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso "Márcia Barbosa e outros vs. Brasil", registrando que, na ocasião, foi verificado "que a ineficácia judicial frente a casos individuais de violência contra as mulheres propicia um ambiente de impunidade que facilita e promove a repetição de fatos de violência em geral e envia uma mensagem segundo a qual a violência contra as mulheres pode ser tolerada e aceita. Isso favorece a perpetuação da violência e a aceitação social do fenômeno, o sentimento e a sensação de insegurança das mulheres, bem como sua persistente desconfiança no sistema de administração de justiça". 13. No caso, é certo que a intervenção imediata da empresa diante da ocorrência do dia 28/12/2021 tem grande importância e merece, como tal, ser reconhecida. Por outro lado, não deveria ser necessário que um comportamento inadequado ou abusivo escalasse às vias de fato para ser considerado assediador e violento. Interessa mais à tutela da integridade física

e psicológica das trabalhadoras a adoção de postura preventiva, atenta e proativa do empregador – como responsável pelo meio ambiente laboral –, a fim de evitar que violências dessa gravidade cheguem a se concretizar. 14. Configurada a violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal . Recurso de revista conhecido e provido. (RR-240-09.2022.5.12.0050, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 27/03/2026).

Não se prova apenas um ato isolado, mas uma reiteração de condutas que, somadas, violam a dignidade do trabalhador. O magistrado, nesse contexto, deve exercer a função de guardião dos direitos fundamentais, utilizando as máximas da experiência e o raciocínio lógico-sistemático para reconstituir, a partir dos fragmentos disponíveis, a realidade de violência que a vítima vivenciou.

2.7 MEIOS PROBATÓRIOS EM ESPÉCIE NO ASSÉDIO SEXUAL

A complexidade do assédio sexual exige que o operador do direito utilize todos os meios de prova admitidos no ordenamento, bem como os meios moralmente legítimos previstos no art. 369 do CPC.

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz. (BRASIL, 2015)

Dada a dificuldade de prova direta, a doutrina e a jurisprudência têm expandido o leque probatório, admitindo meios atípicos que se adequam à realidade das relações laborais contemporâneas.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público Federal (MPF) orientam que os seguintes meios podem ser utilizados como prova para comprovação do crime de assédio sexual: conversas por aplicativos de mensagens; bilhetes, cartas e e-mails; áudios e vídeos; registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos; ligações telefônicas; registros em redes sociais; testemunhas; e laudos psicológicos e médicos. O emprego desses meios em conjunto, observadas as exigências de autenticidade e integridade, permite a formação de um acervo probatório substancial mesmo nos casos em que falta a prova direta (MPT; OIT, 2017).

2.7.1 A prova documental e digital: whatsapp, e-mails e redes sociais

A modernidade trouxe consigo o que a doutrina tem denominado de "assédio digital". Prints de conversas em aplicativos de mensagens, e-mails com conteúdo sexual, registros em redes sociais e imagens compartilhadas em grupos corporativos tornaram-se provas fundamentais nos processos trabalhistas de assédio sexual.

A validade probatória dessas provas digitais, conforme ressaltado por Oliveira (2023), depende da preservação da integridade das mensagens, o que a doutrina processualista denomina de cadeia de custódia. Mensagens isoladas, capturadas sem contexto ou com edições, podem ser contestadas pelo réu. Entretanto, o histórico completo de conversas que muitas vezes podem conter insinuações, convites persistentes, retaliações após negativas e comentários de conotação sexual, forma um corpo probatório robusto que dificilmente pode ser explicado por interpretações alternativas.

No que tange aos e-mails corporativos, o uso do servidor de e-mail institucional para fins de assédio facilita a prova, pois o empregador tem o dever de manutenção desses registros e pode ser compelido a exibi-los em juízo. A recusa injustificada em exibir e-mails corporativos pode ser interpretada como prova da narrativa da vítima, aplicando-se a máxima segundo a qual a resistência à produção de prova pelo réu beneficia o autor.

Para assegurar a validade dessas provas, recomenda-se: registrar o boletim de ocorrência com as provas digitais antes de qualquer procedimento judicial; realizar ata notarial lavrada por Tabelião de Notas para certificar o conteúdo das mensagens; e, quando possível, realizar perícia técnica que ateste a autenticidade e a integridade dos dados digitais. A observância dessa cadeia de custódia probatória é fundamental para que a prova digital resista ao crivo do contraditório.

2.7.2 As gravações ambientais e interceptações

Um ponto de grande debate jurisprudencial é a legalidade da gravação realizada pela própria vítima. A jurisprudência consolidada no direito brasileiro, reafirmada pelo

Supremo Tribunal Federal (STF) em precedentes sobre o tema, considera lícita a gravação feita por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro, desde que não haja sigilo legal entre eles e que a gravação seja realizada para fins de defesa legítima de direitos. Tal entendimento fundamenta-se na ideia de que aquele que grava a própria conversa não viola a intimidade alheia, mas exerce o direito de registrar um fato do qual é protagonista e que pode afetar sua esfera jurídica.

No assédio sexual, essa gravação é, muitas vezes, a única via de "defesa legítima" da integridade da trabalhadora. Quando a vítima antecipa que será submetida a nova abordagem assediadora e decide registrar o episódio, está exercendo um ato de autodefesa que o ordenamento jurídico deve proteger, e não punir. A distinção fundamental aqui é entre a gravação como ato de autodefesa lícita e a interceptação de comunicação alheia sem a participação do gravador de forma ilícita, por expressa vedação constitucional (art. 5º, XII, da CF/88).

A licitude da gravação ambiental unilateral nos casos de assédio representa um avanço relevante para a proteção das vítimas, que frequentemente se veem sem outros meios de comprovar a conduta assediadora, comumente praticada às ocultas e sem testemunhas. O princípio da proibição da prova ilícita tem sido mitigado pelos tribunais em casos concretos com base no princípio da proporcionalidade. Conforme destaca Oliveira (2023), não se deve negar validade a uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada que deseja fazer prova de que foi vítima de assédio sexual por seu superior hierárquico, dada a hipossuficiência da trabalhadora e a dificuldade de produção de outros meios de prova.

A jurisprudência trabalhista tem admitido essas gravações como prova legítima, desde que o contexto da gravação seja explicado e a autenticidade do material seja verificável. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já validou o uso de gravações ambientais realizadas por um dos interlocutores como meio de prova eficaz para a caracterização de abusos no ambiente laboral.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. INEXISTÊNCIA DE DOLO DA RÉ E DE PREJUÍZO DA AUTORA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. Quanto à aplicação de sanção por litigância e má-fé, é requisito não só que a conduta da parte esteja prevista no art. 0 o CPC, mas, igualmente, a existência de dolo, ou seja, do deliberado propósito de desvirtuar-se a finalidade do processo e impor prejuízo a outrem. 2. **No presente caso, não se evidencia dolo ou abuso da ré, tampouco dano suportado pela autora, pelas improcedentes razões que fundamentaram a impugnação dos áudios anexados no feito, apresentadas em regular exercício do amplo direito de defesa, assegurado no art. 5º, LV, da Constituição Federal.** RECURSO DE

REVISTA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. VALOR ARBITRADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA E SOCIAL RECONHECIDA. 1. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal Superior consolidou orientação no sentido de que a revisão do valor da compensação fixado pelas instâncias ordinárias somente é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. É o que se verifica no caso. 2. Extrai-se do quadro fático delineado no acórdão regional, sem a necessidade de reexaminar fatos e provas, que o assédio praticado e confessado pelo preposto da ré era de cunho sexual, o que evidencia a gravidade da conduta perpetrada, a qual se enquadra, em tese, no tipo penal previsto no art. 216-A do Código Penal. 3. Considerando os critérios legais, dentre os quais o porte econômico do réu, bem como a natureza gravíssima das ofensas perpetradas contra os direitos da personalidade da autora, na medida em que foi reportado que o superior hierárquico tentou forçar atos libidinosos com a autora, o valor da indenização, originalmente arbitrado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), deve ser majorado para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de revista conhecido e provido. (Emb-0020112-94.2021.5.04.0461, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/12/2024).

Esta admissão probatória é essencial para a efetivação do acesso à justiça, permitindo que indícios de autoria e materialidade, outrora inacessíveis, fundamentem pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT) e indenizações por danos morais.

2.7.3 A prova testemunhal indireta: o testemunho de "ouvir dizer"

Raramente haverá uma testemunha ocular do ato de assédio sexual ou do toque indesejado. Contudo, conforme ressaltado por Oliveira (2023) a prova testemunhal é plenamente eficaz quando demonstra elementos periféricos da conduta assediadora. Duas categorias de testemunho merecem especial atenção: as testemunhas do *modus operandi* do agressor e as testemunhas do estado emocional da vítima.

As testemunhas do *modus operandi* são aquelas que, embora não tenham presenciado diretamente o ato de assédio, podem atestar o padrão comportamental do agressor: que ele tinha o costume de chamar funcionárias subordinadas para reuniões a sós, que fazia piadas de cunho sexual no ambiente de trabalho, que enviava mensagens inadequadas a outras funcionárias, ou que ostentava postura discriminatória em relação às mulheres na empresa. Esses elementos constroem um perfil do agressor que confere credibilidade à versão da vítima.

As testemunhas do estado emocional são os colegas que presenciaram a vítima em estado de perturbação emocional, como por exemplo sair chorando da sala do superior, demonstrar ansiedade ao ser convocada pelo agressor, ou comentar o assédio sofrido imediatamente após o ocorrido. A jurisprudência trabalhista tem atribuído alto valor indiciário ao testemunho de "ouvir dizer" nos casos de assédio, especialmente quando o relato foi feito pela vítima a um colega próximo logo após o episódio, circunstância que confere espontaneidade e veracidade à narrativa.

É importante que o magistrado afaste o ceticismo injustificado em relação a testemunhos indiretos em matéria de assédio sexual. A natureza clandestina do ilícito não pode ser usada como argumento para desqualificar toda prova que não seja o flagrante do ato. Exigir prova direta de um ilícito que, por definição, é praticado sem testemunhas seria consagrar a impunidade como regra.

2.8 O DANO MORAL *IN RE IPSA* E O NEXO DE CAUSALIDADE

Diferentemente de outras modalidades de dano, no assédio sexual a prova do sofrimento psíquico não precisa ser feita de forma autônoma. Conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista, uma vez provada a conduta assediadora, o dano moral é considerado *in re ipsa* pela própria força do fato. Entende-se que a violação da liberdade sexual e da dignidade laboral fere direitos personalíssimos de forma automática, prescindindo de demonstração individualizada das consequências emocionais sofridas pela vítima.

Essa presunção do dano moral *in re ipsa* tem enorme relevância probatória: significa que o objeto central da atividade probatória da vítima é a prova da conduta assediadora e não dos seus efeitos. Assim, ao concentrar toda a força probatória na demonstração do ato ilícito, a vítima pode se valer de todos os meios de prova disponíveis sem precisar comprovar, adicionalmente, a extensão do seu sofrimento psíquico. Os laudos médicos e psicológicos, embora relevantes para a quantificação do dano, não são requisitos para o seu reconhecimento.

No que tange ao nexo causal, a teoria da responsabilidade civil exige a demonstração de que o dano sofrido decorreu da conduta ilícita. Nos casos de assédio sexual,

o nexo causal entre a conduta assediadora e o dano moral é presumido quando comprovado o assédio. Para a responsabilização objetiva da empresa, nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o nexo causal entre o ato do preposto e o dano causado ao trabalhador deve ser demonstrado, mas a culpa do empregador é presumida pela sua falha no dever de vigilância.

A quantificação do dano moral no assédio sexual deve observar os critérios estabelecidos pelo art. 223-G da CLT, que enumera parâmetros como a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento da vítima, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação, a extensão e duração dos efeitos da ofensa e o grau de dolo ou culpa do agressor.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (Brasil, 1943)

A aplicação mecânica de tabelas ou valores fixos, sem a devida ponderação das circunstâncias do caso concreto, desserve a finalidade reparatória e pedagógica da indenização.

3. A PALAVRA DA VÍTIMA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA PERSUASÃO RACIONAL DO JUIZ

3.1 A RELEVÂNCIA DO DEPOIMENTO DA VÍTIMA NO ASSÉDIO SEXUAL

Um dos pontos mais sensíveis e relevantes do debate probatório no assédio sexual diz respeito ao valor do depoimento da própria vítima. No âmbito dos crimes e ilícitos laborais de natureza sexual, a doutrina e a jurisprudência convergem para um entendimento diferenciado: o depoimento da vítima merece especial valor probante, reconhecendo-se que, na ausência de outras provas e havendo coerência lógica no relato, esse depoimento é suficiente para inverter o ônus probatório ou, em certos casos, fundamentar a condenação.

O STJ, em reiteradas decisões sobre crimes sexuais, tem afirmado que a palavra da vítima, nos delitos sexuais comumente praticados às ocultas, possui especial relevância probatória, desde que esteja em consonância com as demais provas que instruem o feito. Esse entendimento, extraído do julgamento do REsp nº 1.759.135-SP, é plenamente aplicável ao assédio sexual laboral, onde a clandestinidade é igualmente a regra.

Não se trata, nesse contexto, de dar à vítima um "cheque em branco probatório", mas de reconhecer que, na ausência de outras provas e diante da coerência interna do relato, o depoimento da vítima é o meio de prova mais próximo da realidade dos fatos. Para que tenha validade plena, esse depoimento deve ser: coerente e detalhado internamente (sem contradições substanciais); consistente com o comportamento da vítima no ambiente de trabalho (queda de produtividade, afastamentos médicos, isolamento social, pedidos de remanejamento); harmônico com outros elementos dos autos, ainda que indiretos; e prestado sem motivação espúria aparente o que impõe ao magistrado a análise do contexto da relação entre vítima e acusado.

A resistência ao reconhecimento do especial valor probatório do depoimento da vítima é, frequentemente, fruto de uma cultura patriarcal que historicamente desacreditou as denúncias de assédio sexual. O Direito do Trabalho moderno busca combater essa cultura ao posicionar o depoimento da vítima como eixo central do sistema probatório no assédio, sem, contudo, eliminar a necessidade de harmonia com o contexto dos autos.

Nesse sentido, Mattos (2018) observa que o assédio sexual está culturalmente enraizado no Brasil, 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. Esses aspectos contribuem para a insensibilidade de parte da sociedade frente à gravidade dessa prática e para a tendência, historicamente observada, de descrédito da vítima em sede processual.

3.2 O PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E AS DIRETRIZES DO CNJ

A perspectiva de gênero no julgamento é uma exigência contemporânea que deriva da compreensão de que o Poder Judiciário não opera em um vácuo social: os magistrados são sujeitos históricos inseridos numa cultura que, em maior ou menor grau, reproduz estereótipos de gênero. O julgamento com perspectiva de gênero busca neutralizar o viés inconsciente que pode levar o magistrado a desqualificar a narrativa da vítima com base em expectativas culturais sobre como uma mulher "deveria reagir" a uma situação de assédio.

O Conselho Nacional de Justiça, alinhado às diretrizes internacionais de proteção aos direitos humanos das mulheres, tem estabelecido orientações para o julgamento com perspectiva de gênero. A Resolução CNJ nº 351/2020, que dispõe sobre o assédio moral e sexual no âmbito do Poder Judiciário, e as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero publicado pelo CNJ em 2021 estabelecem que o magistrado deve: evitar a revitimização durante a instrução processual; questionar e afastar estereótipos de gênero que possam influenciar a valoração das provas; reconhecer que a desigualdade de gênero e a hierarquia institucional são fatores que facilitam o silenciamento da vítima; e considerar o contexto histórico e social de violência de gênero como elemento de compreensão do caso.

O protocolo de julgamento com perspectiva de gênero não significa que o magistrado deva presumir automaticamente a culpa do réu por ser homem ou por ocupar posição de poder. Significa, diversamente, que o magistrado deve ser consciente dos mecanismos estruturais de poder que permeiam as relações de trabalho e que facilitam a

ocorrência e o silenciamento do assédio sexual, evitando que esses mecanismos se reproduzam no próprio processo judicial.

Na prática, a perspectiva de gênero se traduz em alguns critérios concretos de valoração probatória: não exigir da vítima uma "reação padrão" ao assédio, como resistência imediata ou denúncia instantânea, reconhecendo que o medo e a dependência econômica explicam reações que podem parecer passivas; não desqualificar o depoimento da vítima pela ausência de resistência física ou pela manutenção do emprego após os episódios de assédio; considerar o contexto de poder em que ocorreu o assédio ao avaliar a plausibilidade do relato da vítima; e levar em conta o histórico comportamental do suposto agressor perante outras funcionárias, quando disponível.

A perspectiva de gênero não é incompatível com o princípio da imparcialidade: ao contrário, o juiz parcial é aquele que adota acriticamente os estereótipos culturais que favorecem o agressor. A imparcialidade verdadeira exige a consciência e a superação dos próprios vieses cognitivos.

3.3 A REVITIMIZAÇÃO NO PROCESSO JUDICIAL E SEUS EFEITOS PROBATÓRIOS

A revitimização, também denominada vitimização secundária, ocorre quando o processo judicial, em vez de oferecer proteção à vítima, impõe-lhe novos constrangimentos, humilhações e danos psíquicos. No assédio sexual, a revitimização pode se manifestar nas perguntas do processo que insinuam consentimento ou responsabilidade da vítima; na exigência de detalhes excessivos sobre a conduta assediadora que servem para constranger, e não para esclarecer; no ceticismo explícito do julgador; e na exposição pública da vida íntima da vítima durante a instrução processual.

Conforme demonstra a tendência legislativa (Câmara dos Deputados, 2025), os efeitos probatórios da revitimização são deletérios para a busca da verdade real: a vítima que se sente julgada, culpabilizada ou exposta tende a retrair o seu relato, fornecer informações incompletas ou, em casos extremos, desistir da ação. Essa reação, longe de indicar a falsidade das alegações, é uma resposta protetora de uma pessoa que já foi violentada e teme uma segunda violência.

Nesse sentido, o magistrado que adota postura revitimizadora não está apenas cometendo uma injustiça com a vítima: está comprometendo a própria qualidade da instrução processual e, conseqüentemente, a sua capacidade de alcançar a verdade real dos fatos. A proteção da vítima durante a instrução é, portanto, tanto uma exigência ética quanto um imperativo processual.

O protocolo de julgamento com perspectiva de gênero estabelece que o depoimento da vítima de assédio sexual deve ser colhido em condições que minimizem a exposição desnecessária, preferencialmente em ambiente apartado das demais testemunhas e do réu, com linguagem acolhedora e sem perguntas que pressuponham culpa ou consentimento. Essas condições não prejudicam o exercício do contraditório pelo réu, que pode questionar a versão da vítima por meio de perguntas objetivas sobre os fatos, sem o recurso a constrangimentos que objetivam desestabilizá-la emocionalmente.

A revisão da prática de inquirição da vítima de assédio sexual no processo do trabalho, à luz do protocolo de perspectiva de gênero, é uma necessidade urgente para a efetividade da tutela jurisdicional. Um processo que revitimiza a denunciante não é apenas injusto, é ineficaz, porque desincentiva denúncias futuras e compromete a instrução do caso em exame.

3.4 O LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO E SEUS LIMITES NO ASSÉDIO SEXUAL

O princípio do livre convencimento motivado, consagrado no art. 371 do CPC/2015 como apreciação da prova, estabelece que o magistrado deve apreciar livremente a prova, atribuindo a cada elemento o peso que lhe parecer adequado, desde que motive fundamentadamente a sua decisão. Esse princípio representa uma superação do sistema de prova tarifada, em que a lei pré-determinava o valor de cada meio de prova, e abre espaço para o reconhecimento do valor probatório dos indícios e presunções no assédio sexual.

No assédio sexual, o livre convencimento motivado deve ser exercido com especial sensibilidade às peculiaridades do caso: a clandestinidade do ilícito, a vulnerabilidade da vítima, a assimetria de poder entre as partes e os mecanismos culturais de silenciamento. Não se trata de permitir ao juiz decidir com base em impressões subjetivas ou em

preconceitos, mas de reconhecer que o raciocínio probatório, no assédio sexual, deve incorporar as máximas da experiência sobre o comportamento das vítimas de violência de gênero.

A flexibilização da persuasão racional do juiz significa precisamente isso: reconhecer que o standard probatório tradicional, calibrado para situações em que as partes têm acesso equivalente aos meios de prova, é inadequado para o assédio sexual. O convencimento do magistrado não precisa ser fundado em prova plena e direta; pode e deve ser construído a partir de um conjunto de elementos indiretos que, analisados à luz das máximas da experiência e da lógica, conduzam à conclusão mais provável sobre os fatos narrados.

Esse padrão probatório, em contraposição ao da certeza absoluta é amplamente adotado na jurisprudência trabalhista para situações em que a prova plena é inacessível. No assédio sexual, a adoção desse padrão não significa o rebaixamento das exigências probatórias a ponto de comprometer o direito de defesa do réu: significa o reconhecimento de que, dadas as circunstâncias do ilícito, a exigência de certeza absoluta equivale à exigência de prova impossível.

Importa sublinhar que a flexibilização da persuasão racional do juiz não equivale à dispensa de fundamentação. Ao contrário: a decisão que condena com base em indícios e presunções deve ser ainda mais fundamentada do que aquela baseada em prova direta, explicitando com clareza o raciocínio inferencial que conduziu o magistrado à conclusão adotada. A fundamentação reforçada é a garantia do contraditório no sistema de prova indiciária.

3.5 A FUNÇÃO SOCIAL DA PROVA E O COMBATE À IMPUNIDADE

A distribuição dinâmica do ônus da prova no assédio sexual cumpre uma função social que transcende o caso concreto: desencorajar práticas abusivas no ambiente de trabalho e promover uma cultura organizacional baseada no respeito à dignidade da pessoa humana.

Se o processo do trabalho se mantiver preso ao formalismo estático, premiará o assediador astuto que age nas sombras. A racionalidade do agressor que pratica o assédio

em contextos privados, sem testemunhas, conta precisamente com a dificuldade probatória da vítima como elemento de sua impunidade. Um sistema jurídico que não rompe com essa lógica é cúmplice do assédio.

Segundo dados do CNJ (2025), foram registradas mais de 16.000 denúncias de assédio sexual no país nos últimos cinco anos. Estudos especializados apontam que o número de denúncias representa uma fração ínfima dos casos efetivamente ocorridos, dado o silêncio imposto pelo medo. A disparidade entre a magnitude do fenômeno e os números de condenações judiciais é um indicador da insuficiência do sistema probatório tradicional para lidar com esse tipo de ilícito.

A perspectiva de gênero nas denúncias de assédio sexual revela ainda outra realidade preocupante: mesmo quando a vítima decide denunciar, a probabilidade de improcedência da ação por insuficiência de provas é significativamente maior do que em casos de outros ilícitos trabalhistas. Essa assimetria entre a realidade da violência e a capacidade do processo de reconhecê-la e repará-la é o problema central que a flexibilização probatória busca enfrentar.

A função social da prova é, portanto, bidirecional: de um lado, protege a vítima ao viabilizar a tutela jurisdicional efetiva; de outro, direciona ao empregador o sinal inequívoco de que a omissão diante do assédio seja pela falta de políticas preventivas, seja pela negligência na apuração de denúncias será tratada como responsabilidade jurídica, e não como simples questão interna de gestão de pessoal.

Nesse sentido, a notícia veiculada pelo Portal da Câmara dos Deputados (2025) sobre a aprovação, pela Comissão de Trabalho da Câmara, de projeto de lei que prevê a inversão do ônus da prova em crimes de improbidade e assédio demonstra que a tendência legislativa no Brasil caminha para a consolidação dos mecanismos de proteção probatória às vítimas de assédio, em linha com o entendimento doutrinário e jurisprudencial mais progressista.

3.6 CRITÉRIOS PARA A INVERSÃO DO ÔNUS NA PRÁTICA JUDICIAL

A teoria dinâmica do ônus da prova, embora positivada no §1º do art. 818 da CLT, não é de aplicação automática. Para que a redistribuição do ônus seja juridicamente

válida e não viole o princípio do contraditório, a jurisprudência e a doutrina têm estabelecido critérios que devem ser observados pelo magistrado.

Conforme sinalizado por Feliciano (2017)" e demonstrado por Oliveira (2023) em análise da aplicação da teoria dinâmica, o primeiro critério é a verossimilhança da alegação: o relato da vítima deve ser coerente, detalhado e amparado por indícios mínimos como e-mails, mensagens de WhatsApp, alterações no histórico médico, testemunhos de "ouvir dizer" ou alterações de função. A simples alegação, desacompanhada de qualquer elemento de consistência, não é suficiente para justificar a inversão.

O segundo critério é a aptidão para a prova: o empregador possui os registros de acesso, as imagens de câmeras de segurança, o controle de fluxos de trabalho, os e-mails corporativos e a autoridade sobre as demais testemunhas que muitas vezes omitem a verdade por medo de represálias. Essa aptidão diferenciada do empregador para produzir a prova da regularidade do ambiente de trabalho fundamenta o deslocamento do encargo probatório.

O terceiro critério é a hipossuficiência probatória da vítima: a incapacidade técnica de acessar meios de prova que estão sob a custódia exclusiva da empresa. Quando a vítima demonstra que as provas existentes estão sob o controle do empregador, registros de câmeras, e-mails corporativos, documentos internos de RH, e que não tem acesso a essas provas sem a colaboração do réu, a redistribuição do ônus é plenamente justificada.

O quarto critério é a oportunidade processual: a redistribuição do ônus deve ser feita por decisão fundamentada, preferencialmente na fase de saneamento ou na audiência inaugural para que a parte onerada tenha efetiva oportunidade de se desincumbir do ônus. A redistribuição feita na sentença, sem prévia advertência às partes, viola o princípio do contraditório e constitui "decisão surpresa" vedada pelo art. 10 do CPC/2015.

Observados esses critérios, a redistribuição do ônus da prova no assédio sexual não viola o devido processo legal; ao contrário, o realiza em sua dimensão material, garantindo que a igualdade processual seja substantiva e não meramente formal.

3.7 CONSEQUÊNCIAS DA NÃO PRODUÇÃO DA PROVA PELO EMPREGADOR

Uma vez determinada a inversão do ônus pelo magistrado, se o empregador não conseguir demonstrar a legitimidade de sua conduta e a regularidade do meio ambiente de trabalho, opera-se a presunção relativa de veracidade dos fatos narrados na petição inicial. Essa presunção não é absoluta pois o juiz pode afastá-la se outros elementos dos autos a contradisserem, mas constitui o fundamento suficiente para a condenação na ausência de prova contrária.

As consequências processuais da não produção da prova pelo empregador são múltiplas e graves. Em primeiro lugar, o não desincumbimento do ônus gera a presunção de veracidade das alegações da vítima, o que resulta no reconhecimento do assédio sexual como fato provado. Em segundo lugar, reconhecido o assédio, opera-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, com base no dano *in re ipsa*. Em terceiro lugar, pode ser reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), garantindo à vítima todas as verbas rescisórias como se demitida sem justa causa fosse.

A rescisão indireta, nesse contexto, tem relevância prática enorme: a vítima que foi forçada a pedir demissão para se livrar do assédio ou que foi efetivamente demitida em represália à denúncia terá direito ao aviso prévio indenizado, ao décimo terceiro salário proporcional, às férias proporcionais acrescidas de um terço, ao levantamento do saldo do FGTS e à indenização de 40% sobre esse saldo, ao benefício do seguro-desemprego. Trata-se de tutela patrimonial que, somada à indenização por danos morais, confere à decisão judicial um caráter reparatório integral.

Por fim, em casos de particular gravidade como assédio reiterado, múltiplas vítimas, conivência expressa da empresa, a jurisprudência trabalhista tem admitido a imposição de indenização por danos morais coletivos, com caráter punitivo e pedagógico, pagável ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou a entidades de interesse coletivo. Esse instrumento de tutela coletiva representa a dimensão mais avançada da função social da prova e do processo do trabalho no combate ao assédio sexual.

Portanto, as consequências da não produção da prova pelo empregador são proporcionais à gravidade do bem jurídico tutelado: a liberdade sexual, a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador. O processo do trabalho, ao assumir uma postura protetiva e dinamicamente equânime, realiza o compromisso constitucional de valorização do trabalho humano e proteção da dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

A análise empreendida ao longo desta monografia permite formular algumas conclusões fundamentais sobre a prova do assédio sexual no ambiente de trabalho nos casos de silêncio e medo.

A primeira conclusão é que o sistema estático de distribuição do ônus da prova, aplicado de forma rígida e acrítica aos casos de assédio sexual, constitui um mecanismo de exclusão jurídica que perpetua a impunidade e viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Confirma-se a primeira hipótese da pesquisa, ao vermos que a natureza clandestina do assédio praticado, por definição, sem testemunhas oculares e sem registros documentais diretos torna a exigência de prova plena e direta um requisito inalcançável para a vítima, configurando a *probatio diabolica* que o ordenamento jurídico deve superar.

A segunda conclusão é que a Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova, expressamente positivada no §1º do art. 818 da CLT pela Reforma Trabalhista de 2017, representa o instrumento jurídico central para o equilíbrio do processo nos casos de assédio sexual. A segunda hipótese é confirmada ao vermos que ao deslocar o encargo probatório para o empregador que detém o poder diretivo, o controle dos registros corporativos e a aptidão técnica para demonstrar a regularidade do meio ambiente de trabalho, a teoria dinâmica concretiza o princípio da igualdade processual em sua dimensão material, sem violar o direito de defesa do réu.

A terceira conclusão é que os indícios e as presunções são meios de prova plenamente válidos e suficientes para a formação do convencimento judicial no assédio sexual, desde que analisados em conjunto e à luz das máximas da experiência. A "prova perfeita" no assédio é aquela construída a partir de um mosaico de elementos indiretos: o relato coerente da vítima, os registros de mensagens eletrônicas, as testemunhas do estado emocional e do *modus operandi* do agressor, os laudos médicos e psicológicos, e as alterações comportamentais e profissionais documentáveis. O magistrado que exige prova direta de um ilícito que, por essência, é praticado na clandestinidade não está aplicando o direito: está negando-o. Dessa forma, a terceira hipótese da pesquisa em relação aos indícios e as presunções se confirmam quando se colocam válidos no processo.

A quarta conclusão é que o depoimento da vítima deve ser reconhecido como eixo central do sistema probatório no assédio sexual, com especial valor probante quando for coerente, detalhado e harmônico com os demais elementos dos autos. Essa valorização não implica presunção absoluta de culpa do réu, mas o reconhecimento de que, dada a natureza do ilícito, o relato da vítima é frequentemente o meio de prova mais próximo da realidade dos fatos.

A quinta conclusão é que o julgamento com perspectiva de gênero não é uma opção ideológica, mas um imperativo constitucional e processual. O magistrado que decide casos de assédio sexual sem considerar os mecanismos estruturais de poder que permeiam as relações de trabalho e os efeitos do silenciamento sobre o comportamento da vítima está, inconscientemente, reproduzindo no processo a mesma assimetria de poder que permitiu a ocorrência do assédio. A superação desse viés é condição de possibilidade para a efetividade da tutela jurisdicional, confirmando, assim, a quarta hipótese dessa pesquisa.

A sexta e última conclusão é que a flexibilização da persuasão racional do juiz em relação a adoção do padrão da probabilidade preponderante em substituição à certeza absoluta é uma exigência metodológica nos casos de assédio sexual. Esse padrão probatório não constitui um rebaixamento das garantias processuais, mas um ajuste necessário da metodologia de valoração da prova às peculiaridades do ilícito, em linha com a tendência verificada nos sistemas jurídicos mais avançados, como o francês.

Em síntese, a justiça nos casos de assédio sexual não é alcançada pela exigência de uma prova impossível, mas pela análise sensível do contexto de poder, pela valorização dos indícios e presunções, pelo reconhecimento do especial valor do depoimento da vítima e pela imposição ao empregador do dever de demonstrar a higidez do meio ambiente de trabalho. A proteção da integridade psíquica e da liberdade sexual do trabalhador deve, em última análise, prevalecer sobre o rigorismo processual sob pena de esvaziamento do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e da consagração da impunidade como regra nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 16 maio 2001.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.759.135/SP. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. Relator para acórdão: Ministro Rogerio Schietti Cruz. Sexta Turma. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.stj.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Emb-0020112-94.2021.5.04.0461, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/12/2024. Acesso em: 10 abr. 2026

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Trabalho aprova inversão de ônus da prova em crimes de improbidade. Portal da Câmara dos Deputados, Brasília, 27 ago. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/141854-trabalho-aprova-inversao-de-onus-da-prova-em-crimes-de-improbidade/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3534>. Acesso em: 10 abr. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados sobre assédio sexual no Brasil: relatório 2025. Brasília: CNJ, 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Assédio no trabalho: como identificar e combater. Brasília: CGU, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu>. Acesso em: 10 abr. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: breves considerações. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 2, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/547285/Assedio+e+inversao+do+onus+da+prova.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2025.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL. Cartilha informativa sobre assédio sexual. Brasília: MDR, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdr>. Acesso em: 10 abr. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio sexual: perguntas e respostas. Brasília: MPT; OIT, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil>. Acesso em: 10 abr. 2026.

MORIBE, Maria Atsue. Entendimento jurisprudencial: ônus da prova para reparação de dano moral em rescisão indireta motivada pelo crime de assédio sexual no trabalho. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2025.

OLIVEIRA, Vitor Pauzen de. Os meios probatórios do assédio sexual no ambiente de trabalho: análise à luz da teoria dinâmica do ônus da prova. 2023. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2023.

SIEGEL, Reva B. A origem do assédio sexual como discriminação sexual: tendências em processos judiciais. In: MACKINON, Catharine; SIEGEL, Reva B. (org.). Directions in sexual harassment law. New Haven: Yale University Press, 2003.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. Cartilha de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual. Belém: TRT8, 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ministra Peduzzi fala sobre assédio sexual no trabalho. Brasília: TST, 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2026.