

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAFAELA NUNES PEREIRA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DE
CASOS NO SERVIÇO PÚBLICO E NA INICIATIVA PRIVADA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

RAFAELA NUNES PEREIRA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise de casos no
serviço público e na iniciativa privada**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Ma. Tamyris Madeira de Brito.

RAFAELA NUNES PEREIRA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise de casos no
serviço público e na iniciativa privada**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de RAFAELA NUNES
PEREIRA.

Data da Apresentação: 27/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF. MA. TAMYRIS MADEIRA DE BRITO/ UNILEÃO

Membro: PROF. ESP. KARINNE DE NORÕES MOTA/ UNILEÃO

Membro: PROF. ME. FRANCISCO THIAGO DA SILVA MENDES/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise de casos no serviço público e na iniciativa privada

Rafaela Nunes Pereira¹
Tamiris Madeira de Brito²

RESUMO

O presente estudo abordou o tema do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A pesquisa buscou demonstrar a prática desses assédios, bem como realizar uma análise jurídica, apresentando suas definições, legislações, jurisprudências e os impactos na vida das vítimas, além das consequências para os agressores. O estudo adotou uma revisão literária, na qual foram analisados materiais bibliográficos, a Constituição Federal de 1988, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), os Códigos Civil e Penal, jurisprudências, artigos científicos, revistas, jornais e páginas eletrônicas; além da análise de casos e dados jurídicos que englobam e fundamentam o tema. Durante as análises, identificou-se que as vítimas sofrem danos que vão além dos psicológicos, incluindo danos físicos e profissionais significativos, enquanto os agressores enfrentam consequências legais, profissionais e sociais. A legislação brasileira, embora avançada, apresenta fragilidades na aplicação e proteção efetiva das vítimas. As estratégias sugeridas incluem a implementação de políticas de compliance, treinamento contínuo e mecanismos de denúncia eficazes. Como resultado da pesquisa, o estudo traçou um panorama do assédio no trabalho e propôs melhorias para a legislação e práticas empresariais, visando criar ambientes de trabalho mais seguros e justos.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Assédio Sexual. Dignidade. Trabalhador.

ABSTRACT

The present study addressed the topic of moral and sexual harassment in the workplace. The research sought to demonstrate the practice of this harassment, as well as carry out a legal analysis, presenting its definitions, legislation, jurisprudence and the impacts on the lives of the victims, in addition to the consequences for the aggressors. The study adopted a literary review, in which bibliographic materials were analyzed, the Federal Constitution of 1988, the CLT (Consolidation of Labor Laws), the Civil and Penal Codes, case law, scientific articles, magazines, newspapers and electronic pages; in addition to the analysis of cases and legal data that encompass and support the topic. During the analyses, it was identified that victims suffer harm that goes beyond psychological harm, including significant physical and professional harm, while perpetrators face legal, professional and social consequences. Brazilian legislation, although advanced, presents weaknesses in its application and effective protection of victims. Suggested strategies include implementing compliance policies, ongoing training and effective reporting mechanisms. As a result of the research, the study outlined an overview of harassment at work and proposed improvements to legislation and business practices, aiming to create safer and fairer work environments.

Keywords: Moral Harassment. Sexual harassment. Dignity. Worker.

¹Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.
rafapereira0203@outlook.com

²Advogada, Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional Sustentável-PRODER da Universidade Federal do Cariri-UFCA

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho ainda é um dos grandes problemas nas relações trabalhistas, impactando diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores, além de afetar a produtividade e a reputação das organizações, sejam elas públicas ou privadas. As causas e as formas de assédio são multifacetadas, frequentemente enraizadas em desigualdades de gênero e de poder, competição intensa e uma cultura organizacional tóxica (CARTILHA DO SENADO, 2019).

O assédio moral pode manifestar-se por meio de comportamentos repetitivos que visam humilhar, intimidar e desestabilizar emocionalmente a vítima. Já o assédio sexual consiste em manifestações explícitas ou implícitas, claras ou sutis, constantes, de cunho sensual ou sexual, sem a anuência da vítima, nas mais variadas formas de exteriorização como piadas, comentários constrangedores, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados (CARTILHA DO SENADO, 2019).

Tudo isso atrelado à intimidação, ameaças, represálias, impedimentos de promoção, demissão e outras injustiças em caso de recusa, criando um ambiente hostil e intimidante que configura uma violação dos direitos humanos e trabalhistas (CARTILHA DO SENADO, 2019).

Embora a legislação trabalhista brasileira tenha evoluído no sentido de oferecer maior proteção contra o assédio moral e sexual, ainda existem lacunas significativas na aplicação efetiva das normas e na prevenção desses comportamentos abusivos no ambiente de trabalho.

O problema é agravado pela dificuldade que a vítima tem de identificar e comprovar os casos de assédio, além da subnotificação decorrente do medo de retaliação e da falta de confiança nas estruturas designadas para denúncia e suporte (CARTILHA DO SENADO, 2019).

Com isso, o presente estudo tem como objetivo geral discutir assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e como objetivos específicos: apresentar o conceito de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho; destacar a tutela jurídica dos trabalhadores no combate ao assédio moral e sexual; e debater decisões judiciais acerca do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho em casos com repercussão na sociedade brasileira.

A relevância da pesquisa está atrelada ao fato de que há muitos casos de assédio no ambiente de trabalho e lançar luz sobre a temática pode ajudar na sua compreensão e combate. Dentre as principais causas e consequências das formas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho estão fatores como a desigualdade de poder entre superiores e subordinados e uma cultura organizacional que pode incentivar ou permitir comportamentos abusivos influenciando a dinâmica do assédio.

Tais discussões são atravessadas pela ideia da interseccionalidade destacando-se a compreensão das diferenças de gênero, raça, classe, território, dentre outras. A compreensão desses fatores é essencial para identificar as raízes do problema e propor medidas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.

Além disso, o estudo tem relevância jurídica pois apresenta os avanços na legislação trabalhista brasileira relacionados ao combate ao assédio moral e sexual. Serão destacadas as mudanças legislativas recentes, as decisões judiciais relevantes e a eficácia das medidas legais implementadas. A análise da legislação e da jurisprudência visa identificar lacunas e propor melhorias que possam fortalecer a proteção dos trabalhadores contra o assédio.

Por fim, será investigado o panorama dos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, desde a iniciativa privada até o serviço público, abordando também casos de repercussão nacional dos últimos anos. Esta pesquisa incluirá a análise da quantidade de processos, as decisões judiciais proferidas e as tendências observadas nesse período. Assim, o estudo pode ajudar a compreender a dimensão do problema causado pelo desrespeito às normas jurídicas e avaliar como os casos estão sendo tratados no sistema judiciário.

Este estudo tem como proposta fornecer uma visão atual sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, contribuindo assim para o entendimento das suas causas, consequências e a eficácia das medidas legais existentes. Ao identificar as áreas que necessitam de melhorias, espera-se oferecer subsídios para a criação de ambientes de trabalho mais seguros e justos.

2 CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Antes de abordar acerca dos conceitos é imprescindível debater sobre a interseccionalidade, que é uma ferramenta essencial para entender as complexas dinâmicas do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Segundo Carla Akotirene em "Interseccionalidade", essa abordagem considera diferentes formas de interação de fatores sociais, como racismo, sexismo e classismo, interagem e influenciam a experiência dos indivíduos. No ambiente de trabalho, mulheres negras, por exemplo, podem sofrer uma dupla discriminação que combina elementos de racismo e sexismo, tornando suas experiências de assédio únicas e particularmente devastadoras (AKOTIRENE, 2019).

A desigualdade de poder entre superiores e subordinados, combinada com uma cultura organizacional permissiva, são fatores que exacerbam o assédio. A compreensão interseccional dessas dinâmicas permite identificar fatores como gênero, raça e classe que influenciam a ocorrência e a natureza do assédio moral e sexual. Por exemplo, mulheres de classes sociais

mais baixas podem ter menos recursos para denunciar abusos, enquanto aquelas de minorias raciais podem enfrentar barreiras adicionais devido a preconceitos raciais institucionalizados (AKOTIRENE, 2019).

Quando aplicada ao assédio moral e sexual, a interseccionalidade revela que as experiências de assédio não são uniformes e que indivíduos pertencentes a múltiplos grupos marginalizados enfrentam formas de violência que são exacerbadas pela interseção dessas identidades. Por exemplo, mulheres negras podem ser submetidas a uma forma de assédio que é simultaneamente racista e sexista, e que não pode ser completamente compreendida ou combatida se analisadas apenas a partir de uma dessas perspectivas isoladamente (AKOTORINE, 2019).

Akotirene menciona em seu livro o caso de Emma DeGraffenreid e de outras mulheres negras que processaram a General Motors na década de 1970. Elas alegaram discriminação baseada em raça e gênero, mas o tribunal teve dificuldade em compreender a interseção dessas opressões. Este caso ilustra a necessidade de uma abordagem interseccional para reconhecer como diferentes sistemas de opressão se combinam para criar barreiras únicas para as mulheres negras no local de trabalho (AKOTORINE, 2019).

Adentrando o mérito do conceito, o assédio moral é o termo utilizado para designar toda e qualquer conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador de forma repetitiva e prolongada, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica (NASCIMENTO, 2004).

Para a pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen (2002), reconhecida como uma das primeiras estudiosas que veio a se preocupar com o assédio, e uma das maiores especialistas sobre o assédio moral: “qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2002).

Para os autores do livro “As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional”, o professor e juiz titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA e professor titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da UNIFACS – Universidade Salvador, o assédio é caracterizado por um conjunto de condutas abusivas, que são descritas como uma fase de terror para a vítima (PAMPLONA; SANTOS, 2020).

O assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial

da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador. Com efeito, a partir do conceito proposto são extraídos seis elementos caracterizadores: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador (PAMPLONA; SANTOS, 2020).

Para os autores do livro “Assédio Moral no Trabalho”, que conta com a participação da psicóloga brasileira Margarida Barreto, referência no estudo do assédio moral no ambiente de trabalho no país, o assédio é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que tem como objetivo humilhar, constranger e desqualificar o trabalhador (BARRETO; FREITAS; HELOAN, 2012).

A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade (BARRETO; FREITAS; HELOAN, 2012).

Percebe-se que o assédio moral se caracteriza como uma violência institucionalizada na forma de cobranças exageradas, exclusão, submissão a situações vexatórias, dentre outras.

Assédio moral é uma maneira de administrar, é um modo de gerir aquela empresa, aquele departamento, aquele conjunto de trabalhadores, em entrevista realizada pela revista *Katálysis*, Barreto afirma que o assédio é uma forma de violência institucionalizada em determinados ambientes de trabalho [...] O assédio moral é uma forma de violência, um meio de humilhar o outro exigindo determinado resultado do seu trabalho” (SOUZA; SOUZA, 2019).

Por outro lado, o assédio sexual é uma forma de violência de gênero que ocorre quando uma pessoa utiliza sua posição de poder, autoridade ou influência para obter favores sexuais ou criar um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo para outra pessoa. Trata-se de uma conduta indesejada, não consensual e que viola a dignidade e os direitos da vítima. Para Maria Helena Diniz, assédio sexual equivale ao: “Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual” (DINIZ, 2022).

No âmbito jurídico, muitos países possuem leis que proíbem o assédio sexual e estabelecem medidas de proteção às vítimas. Essas leis variam conforme a legislação de cada país, mas geralmente consideram o assédio sexual como uma violação dos direitos humanos e trabalhistas. Além disso, organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também têm diretrizes e recomendações para prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho (OIT; MPT, 2017).

Com o intuito de proteger o trabalhador e promover um ambiente seguro a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem lançado algumas diretrizes e direcionamentos, os quais

são: O primeiro ponto é em relação ao investimento em políticas internas, a OIT aborda que as empresas devem desenvolver políticas claras contra o assédio sexual, comunicando-as a todos os funcionários. Essas políticas devem definir o que constitui assédio, como denunciar e quais são as consequências (OIT; MPT, 2017).

Um segundo ponto abordado é em relação ao treinamento que os empregadores devem oferecer a todos os funcionários, visando a expansão do conhecimento a respeito do assédio sexual. Capacitar os colaboradores para reconhecer e prevenir o assédio sexual, pois a educação é essencial para criar uma cultura de respeito e igualdade (OIT; MPT, 2017).

Outra diretriz abordada é a respeito da facilitação da denúncia para as vítimas. A criação de canais de denúncia e estabelecer mecanismos confidenciais para relatar casos, a confidencialidade é imprescindível às vítimas, que devem se sentir seguras ao denunciar, sem medo de retaliação ou qualquer outro tipo de represália (OIT; MPT, 2017).

A investigação e ação são outras diretrizes que também são abordadas, investigar prontamente as denúncias e tomar medidas disciplinares quando necessário, pois quando uma denúncia de assédio sexual é feita, é crucial que a empresa conduza uma investigação imparcial e completa. A investigação deve ser confidencial, respeitando os direitos tanto da vítima quanto do acusado, um ponto importante é que a investigação deve ser feita por profissionais treinados, que devem conduzir entrevistas, coletar evidências e avaliar a gravidade do ocorrido (OIT; MPT, 2017).

3 TUTELA JURIDICA DOS TRABALHADORES NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A OIT - Organização Internacional do Trabalho, agência especializada das Nações Unidas, tem como objetivo promover o trabalho decente e a justiça social globalmente. Neste capítulo, aborda-se a visão da OIT sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, destacando-se convenções e recomendações pertinentes ao tema, além das diretrizes para prevenção e combate a essas formas de violência (OIT, 2024).

Entre as convenções e recomendações da OIT que tratam do assédio moral e sexual no trabalho, ressalta-se a Convenção nº 111, concernente à discriminação em emprego e ocupação. Esta convenção preconiza a eliminação do assédio em todas as suas formas, assegurando igualdade de oportunidades e tratamento justo aos trabalhadores (CONVENÇÃO Nº 111).

Segundo José Augusto de Carvalho Neto, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é de grande importância no que se refere a proteção do trabalhador contra práticas de discriminação, cujo principal objetivo é “tem por objeto

fundamental permitir que todos tenham igualdade de condições para o exercício de capacidades, ou seja, o exercício de suas capacidades em condições isonômicas, não em sentido de habilidade, mas em sentido de oportunidade” (NETO, 2014).

O assédio moral é reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma forma de violência que impacta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Embora não exista uma convenção específica para o assédio moral, a Convenção nº 155, que versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores, impõe deveres aos empregadores para assegurar um ambiente laboral seguro e saudável, o que engloba a prevenção ao assédio moral (CONVENÇÃO N° 155).

Ana Viginia e André Luiz, abordam que a convenção nº 155 possui elementos que são de suma importância para a formulação de política nacional de saúde e segurança no trabalho, incluindo funções e responsabilidades que são de atribuição dos governos, bem como de empregadores e trabalhadores, estabelecendo princípios fundamentais relacionados a políticas sobre a matéria. A norma tem seu fundamento baseado na proteção, saúde e segurança, que são elementos garantidos na Constituição da OIT, com foco no princípio da prevenção de acidentes de trabalho, bem como doenças e mortes (GOMES; MACHADO, 2022).

O assédio sexual é identificado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma violência laboral que infringe os direitos fundamentais dos trabalhadores. A Convenção nº 190, adotada em 2019, foca especificamente na violência e assédio no trabalho, considerando o assédio sexual uma manifestação de violência e discriminação de gênero. Essa convenção enfatiza a necessidade de adotar medidas preventivas contra o assédio sexual no ambiente de trabalho (JUNIOR, 2021).

Marco Aurélio Serau Junior no artigo intitulado “Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Comentários Interdisciplinares à Convenção 190 da OIT”, o autor aborda a Convenção nº 190 e suas implicações para a proteção dos trabalhadores em relação aos riscos psicossociais, incluindo o assédio e a violência no ambiente de trabalho (JUNIOR, 2021).

Essas diretrizes foram desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para prevenir e combater o assédio moral e sexual no trabalho. Elas incluem a implementação de políticas internas, para a promoção de uma cultura de respeito e igualdade, realização de treinamentos e estabelecimento de mecanismos para denúncias e apoio às vítimas. A participação ativa dos trabalhadores e suas organizações na criação e aplicação dessas medidas é salientada pela OIT como uma forma fundamental (OIT, 2024).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, constitui a principal legislação trabalhista no Brasil e visa regulamentar as relações de trabalho, assegurando direitos e proteções aos trabalhadores (BRASIL, 1943).

A CLT estabelece princípios fundamentais aplicáveis ao assédio moral e sexual no

ambiente de trabalho. Entre eles, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, presente no artigo 1º, que reconhece a necessidade de respeitar a integridade física, moral e psicológica dos trabalhadores, incluindo a proteção contra qualquer forma de violência ou constrangimento (BRASIL, 1943).

Embora a CLT não contenha um artigo específico sobre o assédio sexual, a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu o artigo 373-A, que proíbe a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho. Essa medida visa combater a discriminação de gênero, frequentemente associada ao assédio sexual, e pode ser utilizada para proteger as trabalhadoras contra essa forma de violência (BRASIL, 1943).

O assédio sexual é abordado de forma clara dentro do Código Penal em seu artigo 216-A, que aduz: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (BRASIL, 1940). O qual traz uma imputação criminal para o ato e a penalização criminal para o acusado do que será penalizado independente de gênero (BRASIL, 1940).

Conforme estabelecido pela CLT, é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários, implementando medidas preventivas e repressivas contra o assédio moral e sexual (BRASIL, 1943).

A Lei 13.467/2017 adicionou à CLT o artigo 223-C, que estipula: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.” (BRASIL, 2017).

É importante enfatizar que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não aborde especificamente o assédio moral e sexual, essas condutas são consideradas infrações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Mesmo na ausência de legislação específica, é viável recorrer aos princípios gerais do direito trabalhista e aos dispositivos da CLT para combater o assédio no ambiente laboral. Ademais, é essencial buscar outras fontes normativas, como convenções e tratados internacionais, que tratam do tema e podem reforçar a proteção legal aos empregados.

No Brasil, há diversos órgãos encarregados de lidar com demandas trabalhistas, assegurando a proteção dos direitos dos empregados e a execução das leis do trabalho. Esses órgãos têm um papel crucial na fiscalização, mediação e solução de conflitos laborais entre empregados e empregadores. Serão apresentados a seguir alguns dos principais órgãos responsáveis pelas demandas trabalhistas no país.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST em sua jurisprudência aborda:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, (...) O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Agravo de instrumento em recurso de revista nº TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, em que é Agravante AMERICANAS S.A. (EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL) e é agravado CAROLINA ROSA DOS SANTOS BARRETO GOMES. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 3º Turma. Brasília, 10 maio 2023).

O Tribunal Superior do Trabalho – TST tem julgado diversos casos relacionados ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, entre os anos de 2020 e 2023, a Justiça do Trabalho julgou em todas as suas instâncias um total de 419.342 ações a respeito de assédio moral e sexual. Com esse volume de processos, tem-se que dentro do período houve um aumento significativo de ações, chegando ao percentual de 44,8% de ações sobre o assédio sexual e em relação ao assédio moral o aumento foi de 5%.” As novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos a respeito desses temas somaram 361.572 (338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual). Enquanto o volume de casos novos sobre assédio moral se manteve estável, o de assédio sexual cresceu 14,3%. “(TST, 2024).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é uma entidade autônoma e independente que atua na defesa dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores. Tem como função fiscalizar a observância das leis trabalhistas, propor ações judiciais em face de violações e promover a conciliação entre empregados e empregadores. O MPT também é encarregado de realizar investigações e impor penalidades em casos de infrações trabalhistas (MPT, [sem data]).

A Justiça do Trabalho é uma esfera do Poder Judiciário especializada em matérias trabalhistas. É constituída pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A Justiça do Trabalho tem a competência para julgar processos trabalhistas, tais como reclamações trabalhistas, dissídios coletivos, recursos e outras demandas relacionadas aos direitos e obrigações de trabalhadores e empregadores (TST, 2024).

Os sindicatos são organizações representativas dos trabalhadores e visam à defesa dos interesses das respectivas categorias profissionais. Suas atividades incluem a negociação

coletiva de trabalho, a representação dos trabalhadores em questões laborais e a promoção de iniciativas para assegurar melhores condições de trabalho e benefícios aos seus associados (CUT, 2024).

Estes são os principais órgãos responsáveis pelas demandas trabalhistas no Brasil. Cada um tem um papel específico na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de um ambiente laboral justo e equilibrado. É essencial que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e saibam como buscar apoio e orientação junto a essas entidades, em caso de violações dos seus direitos laborais.

4 ANÁLISE DE DECISÕES DO TRT 7

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7), responsável por julgar as demandas trabalhistas no estado do Ceará, tem proferido decisões significativas que contribuem para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a consolidação de relações laborais justas e equilibradas. A seguir, são destacadas algumas dessas decisões emblemáticas do TRT7.

Em um dos casos analisados, o inteiro teor da decisão evidencia o desrespeito e o assédio moral sofrido por uma funcionária. Conforme relatos de testemunhas, a requerente era frequentemente humilhada, recebendo ofensas e até gritos por parte da empregadora, configurando-se, assim, o assédio. Em sede de sentença, foi reconhecido o direito da autora à indenização:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PROVADA A OCORRÊNCIA DE ATO ILÍCITO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Restou provada, considerando relato testemunhal, a ocorrência de tratamento humilhante dirigido à parte autora, sendo forçoso reconhecer que tais condutas são capazes de ferir a dignidade da empregada. Logo, o prejuízo imaterial suportado há de se resolver pela reparação pecuniária sob o prisma indenizatório de danos morais. As práticas descritas e o comportamento empreendido pela esposa do proprietário guardam nível máximo de reprovabilidade, que notadamente cominam em mácula à esfera psicológica do indivíduo, em grave violação a direito de personalidade. Diante disso, de se majorar o quantum indenizatório. Sentença reformada. Recurso ordinário da reclamada conhecido e improvido. Recurso adesivo da reclamante conhecido e provido (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Indenização por danos morais. Provada a ocorrência de ato ilícito. Quantum indenizatório. Majoração. Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 00004036820225070004. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. 2ª Turma. Data de Publicação: 29/09/2023).

Isso demonstra o quanto organizações privadas podem ser desrespeitosas com os trabalhadores e com a legislação em vigor. As consequências desse tipo de conduta para o empregado são devastadoras; em diversas situações, o empregado é forçado a pedir demissão, o que resulta na perda de todos os seus direitos trabalhistas. Em outros casos, o empregado é tão afetado pela humilhação que acaba desenvolvendo doenças mentais, como, por exemplo, a

Síndrome de Burnout (OMS, 2019).

A Síndrome de Burnout é desencadeada pelo esgotamento profissional e caracteriza-se como um distúrbio emocional resultante de um período prolongado de estresse no trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica-a como um fenômeno ocupacional, enfatizando que não é uma condição médica, mas uma experiência associada ao trabalho (OMS, 2019).

Essa síndrome é provocada por situações desgastantes no ambiente laboral e manifesta sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico. Entre os principais sintomas da Síndrome de Burnout estão a ansiedade, depressão, negatividade constante, alterações de humor e cansaço excessivo, seja físico ou mental (OMS, 2019).

Com essa explanação, identifica-se que as consequências para o trabalhador vão além da perda do emprego; são tão severas que afetam diretamente a saúde física e mental do indivíduo. Isso pode ser observado em mais um caso em que a reclamante desenvolveu depressão devido ao assédio sofrido no trabalho:

ASSÉDIO MORAL QUE OCASIONOU A DOENÇA DA RECLAMANTE (DEPRESSÃO). A sentença condenou a reclamada a pagar indenização por danos morais, em razão do assédio moral, o qual ocasionou a doença da reclamante (depressão), não havendo que se falar em duas indenizações distintas, já que, repita-se, foi o assédio moral que causou a depressão. Sentença mantida. DANOS MORAIS POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA. Considerando que não restou comprovado nos autos que a dispensa da reclamante ocorreu em razão de sua doença, não há que se falar em indenização por danos morais por dispensa discriminatória. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO INDEVIDA. Considerando que, ao fixar o valor da indenização a título de danos morais (R\$8.000,00), o juiz atendeu aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, nada a alterar na sentença de origem. Recurso conhecido, mas improvido.” (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Indenização por danos morais por assédio moral e dispensa discriminatória. Recurso Ordinário nº 00001912720175070035 CE. Relator: Jefferson Quesado Junior. 2ª Turma. Data de Publicação: 30/04/2022).

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) tem demonstrado efetividade no combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Nas suas decisões, o tribunal tem condenado empresas e empregadores que cometem essas formas de violência, reconhecendo o dano moral sofrido pelos trabalhadores e determinando o pagamento de indenizações. Tais decisões têm sido importantes para a conscientização acerca da necessidade de um ambiente laboral saudável e respeitoso.

Além dos danos psicológicos causados pelo assédio moral, o assédio sexual também é gravoso, deixando nas vítimas marcas que frequentemente transcendem o aspecto psicológico, incluindo lesões corporais resultantes do abuso.

Em 2019, um parque aquático na Região Metropolitana de Fortaleza foi condenado, em primeira e segunda instâncias pela Justiça do Trabalho do Ceará, a pagar uma indenização de

R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) a uma empregada vítima de assédio sexual. Segundo seu relato, ela recebia propostas indecorosas e cantadas de duplo sentido de seu coordenador, que era seu superior hierárquico. Relata ainda que o coordenador frequentava o quiosque onde trabalhava dentro do parque e fazia convites para sair, jantar e oferecia caronas após o expediente, sempre com insinuações sexuais. Em uma ocasião, ele teria mostrado fotos de mulheres seminuas e perguntado se ela possuía fotos semelhantes (TRT7, 2019).

É notório que a hierarquia está frequentemente presente nos casos de assédio, com os agressores sendo na maioria das vezes superiores aos ofendidos, uma posição que lhes confere a capacidade de ameaçar de maneira velada e sutil. O caso em questão, registrado sob o número 0000386-78.2018.5.7.0034 e julgado pelo TRT-7, não é isolado. É importante observar que nem todas as vítimas têm a oportunidade de denunciar, seja por medo ou falta de informação (TRT7, 2019).

5 CASO DE REPERCUSSÃO NACIONAL

5.1 RAFAELA DRUMMOND

O caso de Rafaela Drummond, uma jovem escrivã da Polícia Civil de Minas Gerais, é marcado por denúncias de assédio moral e sexual, além de violência psicológica no ambiente de trabalho. Rafaela enfrentou intensas investidas e comportamentos abusivos que culminaram em sua trágica morte. Seus pais, ao encontrarem a filha sem vida em casa, suspeitam que esses fatores tenham contribuído significativamente para o desfecho fatal (ALBUQUERQUE, 2023).

As causas da morte ainda não foram esclarecidas, sendo considerada suicídio. As principais hipóteses do que teria levado Rafaela a tal ato relacionam-se ao ambiente de trabalho e aos seus colegas servidores, onde se nota a percepção de um ambiente tóxico. Rafaela já vinha sofrendo assédio moral e sexual, além de violência psicológica. A cultura organizacional machista e a falta de apoio institucional teriam agravado a situação que levou ao suicídio da escrivã (ALBUQUERQUE, 2023).

Segundo o pai da escrivã, a resposta institucional ao assédio foi ineficaz, perpetuando o problema. O sr. Aldair, durante entrevista concedida à jornalista Carla Albuquerque, expressou preocupação com o andamento da investigação da morte da filha. Para ele e para a advogada da família, Dra. Raquel, o caso precisa ser investigado sob as perspectivas de assédio moral, assédio sexual e violência psicológica, e não como instigação ao suicídio, por terem sido encontradas evidências de que a Rafaela vinha sofrendo com os assédios e pressão psicológicas (ALBUQUERQUE, 2023).

Durante a entrevista, também foi enfatizado o pedido para que o telefone de Rafaela seja entregue ao Ministério Público a outro promotor diferente do promotor local, que devido sua postura inadequada, não seja responsável pelo caso. A advogada de Rafaela ressalta a importância de investigar o caso e denunciar comportamentos abusivos, independentemente do gênero da vítima. Há um apelo para que mais direitos sejam assegurados às vítimas e menos aos agressores, além da necessidade de valorização das mulheres na polícia (ALBUQUERQUE, 2023).

O caso de Rafaela evidencia a gravidade das consequências psicológicas do assédio e da violência no ambiente de trabalho. A falta de empatia e respeito em casos trágicos como o suicídio de Rafaela é um ponto crítico destacado. O caso de Rafaela Drummond é um exemplo doloroso da urgente necessidade de medidas efetivas para combater o assédio moral e sexual no ambiente laboral, proteger a integridade e a saúde mental dos trabalhadores e garantir um ambiente seguro e saudável.

6 MÉTODO

Esta pesquisa objetiva investigar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e delinear o cenário dos casos entre o serviço público e a iniciativa privada. Busca-se adquirir informações pertinentes sobre regulamentações e legislações e sua aplicação no contexto estadual, visando contribuir para o entendimento e a resolução de questões atinentes ao tema em estudo. Quanto aos objetivos, a pesquisa é classificada como exploratória, pois será realizada por meio de levantamento bibliográfico. Adicionalmente, serão analisados casos que possam elucidar o problema.

Para descrever e investigar as questões relacionadas ao assédio no local de trabalho, adotar-se-á uma abordagem qualitativa, utilizando-se como principais métodos de coleta de dados fontes bibliográficas e documentos relevantes ao assunto. Assim, este estudo foca na investigação aprofundada do assédio moral e sexual no ambiente laboral, aplicando conceitos e teorias com o intuito de contribuir para a compreensão e solução dessa problemática real.

O estudo em questão adota uma abordagem metodológica analítica, com análise de materiais bibliográficos, da Constituição Federal de 1988, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), dos códigos Civil e Penal, jurisprudências, artigos científicos, revistas, jornais e páginas eletrônicas.

A revisão de literatura engloba livros, artigos científicos e documentos legais relevantes. A análise de casos jurídicos inclui casos de repercussão nacional e revisão de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do TRT 7. Por meio das revistas e sites, obteve-se

percepções práticas sobre a aplicação da legislação e os desafios na prevenção e combate ao assédio.

No panorama mais amplo, reconhece-se que o assédio moral e sexual é um problema prevalente no ambiente laboral, com impactos significativos na saúde mental e física dos trabalhadores e na produtividade organizacional. Embora haja legislações que visem à proteção dos trabalhadores, sua efetiva aplicação enfrenta desafios notáveis (CARTILHA DO SENADO, 2019).

É crucial investigar os fatores específicos que contribuem para o assédio, identificar as melhores práticas de prevenção e combate, e avaliar como a legislação pode ser aprimorada para oferecer proteção mais efetiva aos trabalhadores. A análise de casos do TRT 7 nos últimos anos pode fornecer uma visão detalhada das tendências e desafios na aplicação da lei. Desta forma, este estudo busca preencher essas lacunas e oferecer recomendações práticas e jurídicas para o enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este estudo, é possível delinear um panorama dos casos de assédio, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público. É evidente que em todos os ambientes laborais existe a possibilidade de ocorrência de assédio, seja moral ou sexual. Todas as formas e modalidades são extremamente graves e podem causar consequências, muitas vezes, irreversíveis, como foi o caso de Rafaela.

Ao concluir este estudo sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público, é possível delinear um panorama claro e abrangente das dinâmicas e impactos dessas práticas. Este trabalho evidenciou que o assédio, em suas diversas formas, é um problema persistente que afeta significativamente a saúde mental e física das vítimas, além de impactar negativamente a produtividade e o ambiente organizacional como um todo.

A análise dos dados coletados mostrou que a incidência de casos de assédio é alarmante, refletindo uma realidade preocupante em muitos locais de trabalho. Conforme destacado na introdução, foram identificadas diversas situações de assédio que resultaram em danos psicológicos e físicos às vítimas, bem como consequências legais e sociais para os agressores. Os dados confirmam a necessidade urgente de medidas eficazes para combater esse problema.

Embora a legislação brasileira seja considerada avançada em termos de proteção contra o assédio moral e sexual, a aplicação efetiva dessas leis enfrenta desafios significativos. Entre os principais obstáculos estão a subnotificação dos casos, o medo de retaliação por parte das

vítimas, e a falta de confiança nas instituições responsáveis por receber e investigar as denúncias. Estes fatores contribuem para a perpetuação do assédio e dificultam a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Dentro desse contexto, a implementação de programas de compliance se mostra essencial para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. O compliance, ao estabelecer diretrizes claras e práticas de conduta ética, reforça a importância do cumprimento das leis e normas internas. Além disso, a adoção de políticas de compliance efetivas inclui a criação de canais seguros e confidenciais para denúncias, treinamentos contínuos sobre comportamentos éticos, e a aplicação rigorosa de sanções para infratores.

Este estudo contribui significativamente para o entendimento das causas, consequências e medidas de combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Ao identificar as áreas que necessitam de melhorias, espera-se que as recomendações oferecidas possam subsidiar a criação de ambientes de trabalho mais seguros, justos e saudáveis para todos. A efetiva aplicação das leis existentes, aliada a uma mudança cultural dentro das organizações, é fundamental para a erradicação desse grave problema. Portanto, é imperativo que as organizações e as instituições públicas se comprometam a implementar as mudanças necessárias para proteger os trabalhadores e promover um ambiente de trabalho livre de assédio.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. 1. ed. Salvador: EDUFBA, 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e normas correlatas. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2024.

CONHEÇA OIT. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>>. Acesso em: 30 maio. 2024.

CONVENÇÃO C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 mai. 2024.

CONVENÇÃO C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 mai. 2024.

CONVENÇÃO C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>. Acesso em: 10 mai. 2024.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Saiba o que faz um sindicato e como ele ajuda a melhorar suas condições de trabalho.** Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-faz-um-sindicato-e-como-ele-ajuda-a-melhorar-suas-condicoes-de-traba-1108>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

CUT. **Saiba o que faz um sindicato e como ele ajuda a melhorar suas condições de trabalho.** Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-faz-um-sindicato-e-como-ele-ajuda-a-melhorar-suas-condicoes-de-traba-1108>. Acesso em: 25 jun. 2024.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em: 20 jun. 2024.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024.

DINIZ, Maria H. **Dicionário jurídico universitário.** 4ª Edição São Paulo, 2022. E-book. ISBN 9786555598636. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598636/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

TRABALHO, OI DO TP - **Assédio Sexual no Trabalho - Perguntas e Respostas .** Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>>. Acesso em: 30 maio. 2024.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração.** [Digite o Local da Editora]: Cengage Learning Brasil, 2012. *E-book*. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

GOMES, A. V. M.; MACHADO, A. L. S. Gomes e Machado: **Direito a um trabalho seguro e saudável.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-jun-21/gomese-machado-direito-trabalho-seguro-saudavel/>>. Acesso em: 24 jun. 2024.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 5ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL, LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 (Reforma Trabalhista). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Disponível em: <www.jus.com.br>. Acesso em 30 mai. 2024.

NETO, José de Carvalho. **A Convenção 111 da OIT como instrumento de proteção dos direitos fundamentais: uma análise de sua aplicação na jurisprudência do TST.** 2014. 108 f. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Minas Gerais, 2014, p. 34.

MPT. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/memorial/o-mpt-1>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Burnout an “occupational phenomenon”: International classification of diseases. Disponível em: <<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Assédio Sexual no Trabalho - Perguntas e Respostas. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559572/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violência e assédio no trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/oit-em-noticias/WCMS_885799/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 abr. 2024.

PAMPLONA, R. **Assédio Moral Organizacional – Presencial E Virtual**. [S.l.]: Saraiva Educação S.A., 2020.

PAMPLONA, R.; SANTOS, C. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. [S.l.]: Saraiva Educação S.A., 2020.

SOUZA, E. Â. DE; SOUZA, E. Â. DE. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálysis, Florianópolis**, v. 22, n. 3, p. 641–651, set. 2019.

SENADO FEDERAL. Cartilha do Senado - Assédio no trabalho moral e sexual. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 10 mai. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - Em três anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-bunda%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0>>. Acesso em: 24 jun. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST- Acórdão, agravo de instrumento em recurso de revista nº TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186 - 3º Turma. Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO. Brasília. Data da publicação 10/05/2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/americanas-indenizar-empregada-omissao.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. História da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Parque aquático é condenado a indenizar funcionária vítima de assédio sexual. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3708>. Acesso em: 31 maio. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO - RORSum: 00004036820225070004, Relator: EMMANUEL TEOFILIO FURTADO, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/09/2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO - ROT: 00001912720175070035 CE, Relator: JEFFERSON QUESADO JUNIOR, 2ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2022.

INVESTIGAÇÃO CRIMINAL – ALBUQUERQUE, CARLA - A morte misteriosa da escritã Rafaela Drumond - Investigação Criminal [vídeo]. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pf-DwMDM3ZA>>. Acesso em: 31 maio. 2024.


ANEXOS

ANEXO A – PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA/GRAMATICAL, E NORMATIVA (ABNT)

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA/GRAMATICAL E NORMATIVA ABNT

Eu, Aline Rodrigues Ferreira, graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Cariri, atesto que realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado “ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DE CASOS NO SERVIÇO PÚBLICO E NA INICIATIVA PRIVADA”, de autoria de Rafaela Nunes Pereira, sob orientação do (a) Prof. Ma. Tamiris Madeira de Brito. Declaro que este TCC está em conformidade com as normas da ABNT e apto para ser submetido à avaliação da banca examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/ UNILEÃO.

Juazeiro do Norte, 25/06/2024

Documento assinado digitalmente
 ALINE RODRIGUES FERREIRA
Data: 25/06/2024 16:23:04-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>


ALINE RODRIGUES FERREIRA

ANEXO B – PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA INGLES

Eu, José Alex Ferreira Rodrigues, com formação no curso de Inglês avançado, pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), atesto que realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado **“ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DE CASOS NO SERVIÇO PÚBLICO E NA INICIATIVA PRIVADA”**, de autoria de RAFAELA NUNES PEREIRA, sob orientação do(a) Prof. (a) Tamyris Madeira de Brito. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 25/06/2024

Documento assinado digitalmente
 JOSE ALEX FERREIRA RODRIGUES
Data: 25/06/2024 22:56:25-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

JOSE ALEX FERREIRA RODRIGUES