

Cresce número de ações trabalhistas por assédio sexual: entenda o lado positivo

Maria Eduarda Lavocat

Em 2024, o número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho atingiu um total de 8.612, representando um aumento de 35% em relação aos 6.367 casos registrados em 2023. No entanto, esse crescimento não deve ser visto apenas de forma negativa. O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, destaca que esse aumento reflete a crescente disposição das mulheres em denunciar essa forma de violência no ambiente de trabalho. “Denunciar é um passo essencial para transformar essa realidade”, afirma o ministro.

De acordo com a advogada especialista em direito trabalhista do escritório Abe Advogados, Priscila Soeiro Moreira, embora o aumento das ações trabalhistas relacionadas ao assédio sexual possa sugerir um crescimento dessas condutas, ele está fortemente ligado a uma maior conscientização e disposição das vítimas para denunciar comportamentos abusivos.

“O crescimento das denúncias e ações judiciais pode refletir tanto a maior visibilidade do problema e das consequências do assédio quanto uma mudança no comportamento das vítimas, que agora se sentem mais empoderadas para agir. Muitas delas passaram a denunciar condutas que antes eram vistas como ‘normais’ ou ‘toleráveis’”, explica a especialista.

Esse aumento é um indicativo, também, de que as empresas precisam estar mais preparadas para enfrentar e prevenir essas questões, que estão se mostrando cada vez mais atuais e sensíveis à sociedade (a alteração trazida na NR 1, e que passará a valer a partir de maio, demonstra essa preocupação). É crucial que as empresas invistam em treinamentos e que preparem suas equipes e líderes para lidar com situações dessa natureza.

Já a advogada senior da área trabalhista no Lopes Muniz Advogados, Juliana Campão Pires Fernandes Roque, ressalta que esse aumento também pode estar relacionado ao maior conhecimento dos direitos das vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Segundo ela, o acesso à informação tem estimulado cada vez mais pessoas a buscarem seus direitos.

“Muitas vezes, essas informações são



Número de novos casos na Justiça do Trabalho envolvendo assédio sexual

2020	5.446
2021	6.854
2022	5.771
2023	6.367
2024	8.612

adquiridas dentro da própria empresa, por meio de políticas internas e canais de denúncia. Além disso, a mídia tem desempenhado um papel importante ao divulgar as diferentes formas de assédio sexual, contribuindo para conscientizar e encorajar as vítimas a tomarem providências”, pontua.

que a empresa corrija a situação ou, em caso de recusa, ajuizar uma Ação Civil Pública com pedido de indenização por danos morais coletivos.

Juliana complementa que o assédio sexual no ambiente de trabalho é considerado falta grave do empregador, o que pode justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa da vítima. “Para isso, é necessário que a vítima ingresse com uma ação trabalhista requerendo a rescisão indireta do contrato, conforme previsto no artigo 483 da CLT. Nesse caso, haverá o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, além da possibilidade de pleitear indenização por danos morais”, explica.

Além da esfera trabalhista, a vítima também pode tomar medidas na esfera criminal para responsabilizar o agressor legalmente.

Maioria mulheres

A Justiça do Trabalho utiliza, desde junho de 2020, uma ferramenta chamada Monitor de Trabalho Decente que utiliza inteligência artificial para mapear sentenças, decisões e acórdãos proferidos na primeira e na segunda instância. De acordo com os dados fornecidos pelo monitor em sete de cada 10 processos envolvendo esse tema, a autoria da ação é de pessoas do gênero feminino.

O assédio sexual no trabalho consiste em qualquer comportamento de cunho sexual não desejado que cause constrangimento, intimidação ou humilhação à vítima no ambiente profissional. Ele pode partir de superiores, colegas ou terceiros.

Essa violência no ambiente profissional pode se manifestar de diversas formas, como cantadas e comentários inapropriados, propostas inadequadas ou chantagens que envolvem benefícios na carreira em troca de favores sexuais. Envio de mensagens ou imagens de teor sexual sem consentimento e olhares ou gestos invasivos que geram desconforto também são considerados assédio.

O assédio pode ocorrer de maneira explícita, quando há abordagens diretas, ou sutilmente, por meio de insinuações e piadas de duplo sentido. Além de ferir os direitos da vítima, o assédio sexual no ambiente de trabalho é crime no Brasil, previsto no artigo 216-A do Código Penal, podendo levar à demissão por justa causa do agressor, além de processos civis e trabalhistas.

Juliana também afirma que o empenho da Justiça do Trabalho em punir práticas que caracterizam o assédio sexual no ambiente do trabalho também contribui no encorajamento das vítimas levarem os fatos para os tribunais trabalhistas.

Direitos

Priscila Soeiro Moreira explica que trabalhadores vítimas de assédio sexual podem ajuizar uma reclamação trabalhista, solicitando a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais e materiais. Além disso, é possível denunciar o caso ao Ministério Público do Trabalho (MPT), que conduzirá uma investigação. Caso sejam identificadas irregularidades, o MPT pode propor um Termo de Ajustamento de Conduta para