



(/handlers/image-cache-handler.ashx?spo=5a7867911e644501b67e2d42a1b9w.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n690-em-tres-anos--justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual)

## Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual

02/05/2024

16:11

(whatsapp://send?text=https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n690-em-tres-anos--justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual)

**No Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral no Trabalho, saiba o que a Justiça do Trabalho vem fazendo para combater a prática**

De 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou 419.340 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual. O volume de processos julgados sobre assédio sexual cresceu 44,8% no período, e os de assédio moral aumentaram 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%.

### O que é assédio

No mundo do trabalho, o termo “assédio” refere-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem (ou possam causar) dano físico, psicológico, sexual ou financeiro a alguém. Essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio.

### Perfil de quem procura a Justiça

Segundo o Monitor do Trabalho Decente (https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizjNIYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTU0NGU1MjU4NThYjhmliwidCI6ImNjZDk5MTdlWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjc5ZGNIzjZhYiJ9), 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres. A faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%).

### Números refletem maior conscientização

O crescimento, contudo, não significa necessariamente que estejam ocorrendo mais situações de assédio em ambientes profissionais, mas podem revelar uma maior conscientização das pessoas sobre o tema e uma sensação maior de segurança para reivindicar direitos.

“Condutas que configurem assédio moral e sexual não podem passar despercebidas e não podem ser toleradas, em qualquer tipo de ambiente de trabalho”, alerta o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Lelio Bentes Corrêa. “Essas práticas afetam todo o ambiente profissional, impactam a produtividade e, principalmente, prejudicam a saúde das pessoas. É nocivo para todos.”

## Notícias

**Arquivo Judicial do TRT-17 ganha segurança com manutenção...**  
(/principal/comunicacao/noticias/arquivo-judicial-do-trt-17-ganha-n-seguranca-com-manutencao-do-t-17)  
11/06/2024

**Uso da linguagem simples é pauta no TRT-17**  
(/principal/comunicacao/noticias/uso-da-linguagem-simples-e-pauta-no-trt-17)  
10/06/2024



## **Ação judicial diferencia assédio de situações normais**

De acordo com a ministra do TST Kátia Arruda, coordenadora do Programa de Equidade, Raça, Gênero e Diversidade da Justiça do Trabalho, a função do Judiciário Trabalhista é pacificar conflitos trabalhistas e contribuir para a efetivação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos constitucionais do Estado brasileiro. Nesses casos, ela explica que a atuação judicial tem o papel fundamental de delimitar o que é efetivamente assédio e o que são prerrogativas naturais na relação de trabalho, como a cobrança de metas. “A atuação do Judiciário trabalhista permite não apenas reparar às vítimas de condutas assediadoras ou discriminatórias, mas proporciona a conscientização empresarial de quais são os limites, trazendo benefícios a toda sociedade.”

Para a ministra, um dos maiores desafios nessas ações é a prova. “Em muitos casos, o assédio é velado e compromete a comprovação dos fatos em juízo”, observa. “O TST, por não ter a prerrogativa de reexaminar fatos e provas, depende da conclusão a que chegou o TRT sobre o tema e, muitas vezes, juízes e desembargadores não tiveram subsídios suficientes para chegar a uma conclusão robusta sobre a existência de assédio.”

## **Evolução da pauta reflete mudanças na sociedade**

Segundo Kátia Arruda, a evolução da pauta na Justiça do Trabalho reflete a evolução observada na sociedade. “Um ponto importante é que o Judiciário passou a entender que discriminações estruturais, como o racismo, embora sejam corriqueiras no cotidiano social, são sim discriminatórias e causam prejuízos severos aos trabalhadores e à sociedade”, ressalta. “Assim, condutas como o racismo recreativo passaram a ser reconhecidas como assédio, e não como ‘brincadeira’.”

Outro aspecto destacado é que juízes e tribunais estão ficando mais atentos em relação à condução do processo, para não revitimizar uma pessoa que já passou por uma situação assediadora. “Um exemplo é a prática de não colocar uma vítima de assédio sexual para depor na frente do alegado agressor”, assinala.

De acordo com a ministra, técnicas processuais relacionadas ao ônus de comprovar os fatos alegados podem ser usadas em cada caso, a depender da situação concreta, facilitando a comprovação de condutas de assédio.

## **Justiça do Trabalho terá protocolo próprio para julgamentos**

Nesse sentido, também está em elaboração um protocolo de atuação judicial com perspectiva antidiscriminatória focada em gênero, raça e diversidade. A intenção é orientar a magistratura trabalhista sobre condutas que devem ser observadas para promover julgamentos que levem em conta processos históricos e estruturais de desigualdade, o que contempla, também, casos de assédio no trabalho.

Para todo o Poder Judiciário brasileiro, já vigora, desde 2021, o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O documento aborda as desigualdades de gênero e como elas se expressam, inclusive nas estruturas do Poder Judiciário. A adoção das diretrizes contribui para uma atuação da magistratura sem vieses e preconceitos.

## **Cartilha atualiza definições e orientações**

O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançarão, ainda este mês, uma nova cartilha com orientações sobre o assunto. O material explicará o que configura assédio, discriminação e violência e indicará como identificar essas situações e agir para se proteger delas.

Também trará informações a gestoras e gestores e às organizações sobre o que pode ser feito para combater esse tipo de prática. “Informação é fundamental, tanto para evitar a prática agressiva quanto para orientar quem é vítima sobre o que pode ser feito”, ressalta o presidente do TST.

A Justiça do Trabalho desenvolve, ainda, a Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente, da qual fazem parte o Programa Trabalho Seguro e o Programa de Equidade, Raça, Gênero e Diversidade. Essas frentes desenvolvem ações institucionais voltadas à conscientização e à mobilização social para promoção de ambientes profissionais mais saudáveis.



Para a ministra Kátia Arruda, a implementação de uma cultura de respeito nos locais de trabalho melhora o ambiente, proporciona mais qualidade de vida e reduz adoecimentos psicológicos e afastamentos previdenciários. Por consequência, reduz o custo para a sociedade – que arca com impostos para o custeio do sistema de seguridade social – e para o empresário, que não precisa investir de forma tão reiterada na substituição de mão de obra e reduz o passivo trabalhista.

### Seminário discutirá estratégias para evitar assédio

O TST promoverá, no dia 8 de maio, o seminário *Cultura Organizacional Livre de Assédio: Interfaces entre Trabalho, Indivíduo e Saúde Mental*. O objetivo é estabelecer estratégias institucionais e ações educacionais voltadas para a prevenção e o enfrentamento do assédio, da violência e da discriminação.

O seminário é aberto ao público, e a participação pode ser presencial ou remota. A programação completa e as inscrições estão disponíveis no [site oficial do seminário “Cultura Organizacional Livre de Assédio”](https://sites.google.com/tst.jus.br/livredeassedio) (https://sites.google.com/tst.jus.br/livredeassedio). A transmissão será feita pelo canal oficial do TST no YouTube.

A iniciativa está alinhada com a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituída em 2023.

(Fonte: TST)



**Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**  
Av. Nossa Senhora dos Navegantes, nº 1245, Enseada do Suá  
Vitória/ES CEP 29.050-335  
CNPJ 02.488.507/0001-61

**Horário de funcionamento:**  
De segunda a sexta das 12h às 19h  
(exceto feriados).

**Telefone: (27) 3321-2400**

**Links Rápidos**

- > Institucional (/principal/institucional/ouvidoria/servico-informacao-cidadao-sic)
- > Serviços (/principal/servicos-jt)
- > Notícias (/principal/comunicacao/noticias/index)
- > Jurisprudência (/principal/jurisprudencia)
- > Transparência (/principal/transparencia/index)
- > Legislação (/principal/legislacao-jt)
- > Ouvidoria (/principal/institucional/ouvidoria)
- > Contato (/principal/gestao-administrativa/setores/contatos)

[https://www.youtube.com/channel/UCfCwEYIbzGoHfEi6\\_NoyR0A](https://www.youtube.com/channel/UCfCwEYIbzGoHfEi6_NoyR0A)

<mailto:ouvidoria@trt17.jus.br>

<https://twitter.com/trtespiritosanto>

<https://www.facebook.com/trtespiritosanto>

<https://instagram.com/trtespiritosanto>

