A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA COMO MECANISMO DE SILENCIAMENTO E PERPETUAÇÃO DO ASSÉDIO CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Economic dependence as a mechanism for silencing and perpetuating harassment against women in the workplace.

Izolina de Almeida Morais[1]
Rosana Reis de Melo Silva[2]
Leda Mourão Domingos [3]
Afrânio da Silva Ribeiro Júnior[4]
Jane Mary Lopes Assef [5´]
André Luis Fregapani Leite[6]

RESUMO

O presente artigo analisa de que maneira a dependência econômica e a precariedade financeira podem funcionar como fatores de silenciamento e perpetuação do assédio moral e sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. Parte-se da compreensão de que a desigualdade de gênero, combinada à subordinação econômica própria das relações laborais, pode elevar o custo individual da denúncia, especialmente quando a trabalhadora teme perder sua renda e comprometer a subsistência familiar. O objetivo é examinar como esse contexto deve ser considerado na interpretação das normas trabalhistas e processuais, com atenção à distribuição do ônus da prova, à prova indiciária e ao julgamento com perspectiva de gênero. A pesquisa é qualitativa, bibliográfica e documental, de caráter descritivo e explicativo, orientada pelo método dedutivo. Utiliza como referências teóricas os estudos de Silvia Federici e Heleieth Saffioti, além da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código de Processo Civil e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça. O estudo sustenta que a dependência financeira não comprova, isoladamente, a ocorrência de assédio, mas constitui elemento contextual relevante para compreender o silêncio, as dificuldades de produção probatória e os riscos de retaliação. Conclui-se que a resposta jurídica deve combinar rigor na avaliação das provas, análise contextual das desigualdades e medidas efetivas de prevenção e proteção, sem presumir automaticamente a veracidade ou a falsidade das alegações.

[1] Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito no Centro Universitário FAMETRO, Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: . ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8053-6837.
[2] Professora orientadora do TCC II no Centro Universitário FAMETRO, Manaus, Amazonas, Brasil. Especialista. E-mail: profrosanareis.tcc@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0008-2590-3608.
[3] Prof.ª Ma. Leda Mourão Domingos, Coorientadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO. Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: Leda.mourao@gmail.com. Nº do ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0663-2554.
[4]Prof. Me. Afrânio da Silva Ribeiro Júnior - Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA e-mail: ribeirojunior.advogados@gmail.com. Nº do ORCID: 0009-0007-3206-3259.
[5] Jane Mary Lopes Assef - Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidad Del Museo Social Argentino – UMSA ´- E-mail: janeassef1109@gmail.com - Nº Orcid: https://orcid.org/0009-0007-6534-9245.
[6] André Luis Fregapani Leite - Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas.Instituição: Centro Universitário Fametro –Manaus –AM – Nº do Orcid - https://orcid.org/0000-0002-8495-6784

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

Palavras-chave: assédio no trabalho; dependência econômica; violência de gênero; ônus da prova; perspectiva de gênero.

ABSTRACT

This article examines how economic dependence and financial insecurity may contribute to the silencing and perpetuation of moral and sexual harassment against women in the workplace. It assumes that gender inequality, combined with economic subordination in employment relationships, may increase the personal cost of reporting abuse, especially when a worker fears losing her income and jeopardizing her family's livelihood. The objective is to analyze how this context should inform the interpretation of labor and procedural rules, particularly the allocation of the burden of proof, circumstantial evidence, and gender-sensitive adjudication. The research is qualitative, bibliographical, and documentary, with descriptive and explanatory purposes, and follows a deductive approach. Its theoretical framework draws on the works of Silvia Federici and Heleieth Saffioti, as well as the Brazilian Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the Code of Civil Procedure, and the National Council of Justice's Protocol for Adjudication with a Gender Perspective. The article argues that financial dependence does not, by itself, prove harassment, but is a relevant contextual factor for understanding silence, evidentiary difficulties, and the risk of retaliation. It concludes that an effective legal response must combine rigorous assessment of evidence, contextual analysis of inequality, and meaningful prevention and protection measures, without automatically presuming either the truth or falsity of allegations.

Keywords: workplace harassment; economic dependence; gender-based violence; burden of proof; gender perspective.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade formal assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro não elimina, por si só, as desigualdades materiais que atravessam as relações de trabalho. Mulheres podem vivenciar situações de assédio moral ou sexual em ambientes marcados por hierarquias rígidas, discriminação e dependência do salário para a manutenção própria e de seus familiares. Nessas circunstâncias, a decisão de denunciar não ocorre em condições neutras: pode envolver o receio de retaliação, desemprego, perda de renda, prejuízo à carreira e descrédito perante colegas ou superiores.

O tema deste artigo é a dependência econômica como mecanismo de silenciamento e perpetuação do assédio contra mulheres no ambiente de trabalho, com recorte na precariedade financeira como barreira à denúncia e fator de coerção. O problema de pesquisa consiste em compreender de que forma a vulnerabilidade econômica pode dificultar a revelação do assédio e a produção de provas e como esse contexto pode ser juridicamente considerado sem afastar a necessidade de análise individualizada dos fatos.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

A hipótese de trabalho é que a dependência econômica pode aumentar a vulnerabilidade da trabalhadora e contribuir para a subnotificação, ao elevar o custo percebido de denunciar. No processo judicial, essa circunstância deve ser considerada na análise contextual da prova e na aplicação das regras de distribuição do ônus probatório, sem criar presunção automática de ocorrência do assédio ou dispensar a apreciação crítica dos elementos disponíveis.

O objetivo geral é analisar a relação entre dependência econômica, silenciamento e assédio no ambiente laboral, avaliando instrumentos jurídicos capazes de promover uma resposta mais adequada às assimetrias de poder. Como objetivos específicos, busca-se: compreender a relação entre gênero, trabalho e vulnerabilidade econômica; identificar obstáculos materiais e probatórios à denúncia; examinar a legislação processual aplicável e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça; e apontar medidas de prevenção e proteção.

A relevância social do estudo está relacionada à proteção da dignidade, da integridade física e psíquica e da igualdade de oportunidades no trabalho. O recorte regional previsto no projeto original considera a Justiça do Trabalho da 11ª Região, que abrange Amazonas e Roraima, e o período de 2021 a 2026 para a pesquisa documental de decisões judiciais. Para afirmar tendências empíricas específicas desse tribunal, contudo, é necessário identificar e examinar individualmente os acórdãos e sentenças selecionados; por isso, este artigo apresenta uma análise jurídico-teórica e indica os critérios para a etapa jurisprudencial, sem atribuir ao TRT-11 resultados quantitativos que não tenham sido verificados.

Além desta introdução, o artigo apresenta a metodologia, discute a dependência econômica como fator de subjugação e silenciamento, examina o quadro normativo de enfrentamento à violência de gênero, analisa a distribuição do ônus da prova e encerra com considerações finais.

2 A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA COMO VETOR DE SUBJUGAÇÃO E SILENCIAMENTO

2.1 Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Precariedade

A compreensão da dependência econômica exige reconhecer que as relações de trabalho são atravessadas por desigualdades históricas. A divisão sexual do trabalho atribuiu às

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

mulheres, de forma desproporcional, atividades domésticas e de cuidado, muitas vezes não remuneradas ou socialmente desvalorizadas. Essa distribuição interfere no acesso ao emprego, na progressão profissional e na capacidade de formar reservas financeiras que permitam enfrentar situações de abuso.

Federici (2017) examina a relação entre acumulação capitalista, controle social e desvalorização do trabalho reprodutivo, demonstrando que a organização econômica não pode ser separada das estruturas de gênero. A contribuição da autora permite interpretar a dependência salarial não apenas como condição individual, mas também como fenômeno ligado a estruturas que limitam a autonomia material. Essa perspectiva não significa que toda relação de emprego seja coercitiva, mas ajuda a compreender por que a ameaça de perda do salário pode ter efeitos especialmente severos para trabalhadoras sem rede de apoio ou alternativas de renda.

Saffioti (2004), por sua vez, analisa a articulação entre patriarcado, capitalismo e racismo, destacando que as relações de poder não atingem todas as mulheres da mesma maneira. A posição econômica, a raça, a ocupação, a condição migratória, a deficiência e as responsabilidades familiares podem ampliar ou reduzir as possibilidades concretas de reação. Uma análise jurídica sensível a essas diferenças deve evitar tratar a categoria “mulheres” como homogênea e considerar o contexto específico de cada relação de trabalho.

A precariedade financeira pode manifestar-se por baixos salários, informalidade, endividamento, ausência de poupança, responsabilidade exclusiva pelo sustento familiar ou dificuldade de recolocação profissional. Quando a trabalhadora depende da remuneração para despesas essenciais, a denúncia pode parecer incompatível com a manutenção imediata da família. O silêncio, nesse cenário, não deve ser interpretado automaticamente como consentimento, inexistência do fato ou falta de credibilidade.

2.2 O Medo do Desemprego como Mecanismo de Coerção

O assédio ocorre em contextos diversos e pode envolver humilhações reiteradas, isolamento, desqualificação profissional, ameaças, constrangimento sexual ou condicionamento de vantagens laborais à aceitação de investidas. A dependência econômica pode ser explorada por quem detém poder hierárquico, especialmente quando há ameaça

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

explícita ou implícita de demissão, mudança prejudicial de função, perda de escala, avaliação negativa ou bloqueio de oportunidades.

É importante distinguir assédio moral e assédio sexual, pois seus elementos jurídicos não são idênticos. O assédio moral costuma ser associado a condutas abusivas que degradam as condições de trabalho e atingem a dignidade, frequentemente por repetição, embora a qualificação jurídica dependa das circunstâncias concretas. O assédio sexual, em sentido penal, possui definição específica no art. 216-A do Código Penal (Brasil, 1940), que exige constrangimento com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. No âmbito trabalhista, a avaliação da conduta e de suas consequências não se limita à tipificação penal.

O receio de perder a renda pode fazer com que a vítima evite canais internos, demore a buscar ajuda, não registre mensagens ou permaneça no ambiente abusivo. Também pode dificultar a identificação de testemunhas, já que colegas temem sofrer represálias ou dependerem da mesma chefia. Tais fatores não provam, isoladamente, a ocorrência de assédio, mas explicam por que a ausência de denúncia imediata ou de prova direta não deve ser tomada, sem análise adicional, como evidência conclusiva de que o fato não ocorreu.

A resposta institucional precisa reduzir o custo da denúncia. Canais independentes e confidenciais, proibição efetiva de retaliação, investigação imparcial, preservação de documentos, acolhimento da vítima e proteção de testemunhas contribuem para evitar que a trabalhadora tenha de escolher entre sua segurança e a subsistência.

2.3 Subnotificação e Barreiras Psicossociais

A subnotificação corresponde à distância entre a ocorrência de uma conduta e seu registro formal perante a empresa, órgãos públicos ou Justiça. No assédio laboral, essa distância pode resultar de medo, vergonha, normalização de comportamentos abusivos, dependência econômica, desconfiança nos canais de apuração ou receio de exposição pública. A ausência de registro não deve ser confundida com ausência de dano, embora seja necessário examinar cada alegação com critérios jurídicos e probatórios.

A exigência de que a vítima tenha reagido imediatamente, confrontado o agressor ou abandonado o emprego pode ignorar as restrições concretas de sua situação. Ao mesmo tempo,

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

uma análise adequada não substitui a prova por estereótipos ou suposições. O contexto de vulnerabilidade é relevante para interpretar a conduta, a oportunidade de denunciar e a disponibilidade de elementos probatórios, mas deve ser articulado com os demais dados do processo.

A perspectiva interseccional contribui para perceber que as consequências de uma denúncia podem ser diferentes para uma trabalhadora com estabilidade financeira e para outra que sustenta sozinha seus filhos, trabalha informalmente ou depende de uma única fonte de renda. Reconhecer essas diferenças é uma forma de aproximar a proteção jurídica da realidade material, sem presumir que toda mulher em situação vulnerável seja incapaz de agir ou que toda denúncia seja necessariamente verdadeira.

7

2.4 DEPENDÊNCIA ECONÔMICA, AUTONOMIA E POSSIBILIDADES DE ESCOLHA

A autonomia de uma trabalhadora não pode ser medida apenas pela existência formal de liberdade para pedir demissão ou procurar outro emprego. A possibilidade real de escolha depende da renda disponível, dos encargos familiares, da oferta local de postos de trabalho e do tempo necessário para obter recolocação. Quando essas alternativas são estreitas, o vínculo empregatício assume uma importância que ultrapassa o contrato: ele se torna condição imediata de moradia, alimentação e cuidado de dependentes. Dahl e Knepper (2026) demonstram, em investigação econômica, que a piora de oportunidades externas pode elevar a subnotificação de assédio sexual. O achado ajuda a compreender o silêncio sem transformá-lo em prova do fato denunciado.

No contexto brasileiro, a experiência de mulheres entrevistadas por Oleto, Alcadipani e Palhares (2025) evidencia que o receio de desligamento, a vergonha e a sensação de isolamento podem interferir na reação ao assédio. Trata-se de pesquisa qualitativa, que oferece profundidade sobre trajetórias e interpretações das participantes, sem pretensão de estimar a frequência nacional do fenômeno. O estudo reforça que a decisão de não comunicar imediatamente uma violência pode decorrer de cálculo de sobrevivência ou descrédito nos canais disponíveis. Desse modo, o silêncio precisa ser examinado à luz das relações hierárquicas e da vulnerabilidade material, e não interpretado de modo automático como concordância com a conduta.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

A dependência financeira, entretanto, não equivale à ausência completa de agência. Trabalhadoras podem reunir mensagens, consultar pessoas de confiança, buscar assistência jurídica ou construir condições para uma denúncia posterior. Essas estratégias, por vezes discretas, respondem ao risco concreto de perder rendimentos antes que exista proteção efetiva. Bernardes, Lopes e Gonçalves (2025), em revisão integrativa, identificam o medo de represálias, o temor de prejuízo profissional e a expectativa de inação como fatores relacionados à baixa comunicação de episódios. A análise jurídica deve reconhecer a complexidade dessas escolhas, preservando o exame individualizado dos fatos e a responsabilidade de quem pratica ou tolera condutas abusivas.

2.5 Desigualdades Interseccionais e Consequências para a Saúde

A expressão dependência econômica reúne situações muito diferentes. A trabalhadora que sustenta filhos sozinha, a profissional que ocupa função temporária e a mulher sujeita à discriminação racial podem compartilhar o medo de perder o emprego, mas não necessariamente possuem as mesmas redes de proteção. Uma leitura interseccional permite observar como gênero, raça, classe e modalidade contratual interagem, sem pressupor experiências idênticas. Lima et al. (2025), ao revisar pesquisas nacionais, apontam a persistência do assédio em diferentes campos profissionais e a necessidade de compreender relações de poder que a tipificação penal, isoladamente, não esgota. Essa diversidade recomenda soluções institucionais adaptadas a riscos específicos.

As consequências do assédio não se limitam à permanência ou saída do emprego. Pacheco e Resende (2026) investigaram experiências de assédio moral horizontal e descreveram repercussões no bem-estar psicológico e nas relações pessoais de trabalhadoras. A pesquisa, de pequeno alcance qualitativo, não permite generalização estatística, mas contribui para reconhecer que a violência entre colegas também pode produzir danos persistentes. Quando a pessoa depende do salário, o sofrimento pode se prolongar porque afastar-se do ambiente hostil não se apresenta como escolha simples. A preservação da saúde ocupacional demanda, portanto, acolhimento, prevenção e resposta institucional que não transfiram integralmente o risco para quem relata a violência.

É necessário evitar uma leitura exclusivamente psicológica do problema, na qual a trabalhadora seja responsabilizada por não reagir de determinada maneira. A organização pode

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

contribuir para a continuidade do assédio ao tolerar comentários sexualizados, desqualificações reiteradas ou critérios opacos de promoção. A revisão de Bernardes, Lopes e Gonçalves (2025) assinala a insuficiência de investigações sobre intervenções e a importância de procedimentos formais de enfrentamento. Assim, a experiência individual deve ser conectada à cultura organizacional, aos incentivos gerenciais e à distribuição de poder. Essa abordagem não substitui a apuração de condutas específicas; permite, antes, compreender os fatores que dificultam sua revelação e correção.

3 O QUADRO NORMATIVO DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

3.1 Proteção Constitucional e Legislação Trabalhista

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (Brasil, 1988, art. 1º, III), assegura a igualdade e a proteção contra discriminações (art. 5º) e reconhece os direitos sociais dos trabalhadores, incluindo a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Esses comandos orientam a interpretação das relações laborais e impõem a construção de ambientes de trabalho compatíveis com a dignidade e a integridade das pessoas.

A Consolidação das Leis do Trabalho disciplina deveres e responsabilidades decorrentes do contrato de trabalho. O empregador deve organizar a atividade econômica respeitando os limites legais e os direitos fundamentais do trabalhador. Condutas de assédio podem, conforme os fatos e os efeitos demonstrados, fundamentar reparação por dano extrapatrimonial, nos termos dos arts. 223-A e seguintes da CLT (Brasil, 1943), além de outras consequências trabalhistas e, quando presentes os requisitos legais, civis ou penais.

A Lei nº 14.612/2023 (Brasil, 2023) alterou o Estatuto da Advocacia para incluir assédio moral, assédio sexual e discriminação entre infrações ético-disciplinares no âmbito profissional da advocacia. Embora seu campo específico seja a profissão de advogado, a lei integra o movimento normativo de reconhecimento da gravidade dessas condutas. A proteção geral das trabalhadoras, contudo, deve ser buscada no conjunto constitucional, trabalhista, civil, penal e administrativo aplicável a cada situação.

Prevenir e enfrentar o assédio exige mais do que prever sanções depois do fato. Organizações devem estabelecer regras claras, formar gestores, manter canais de denúncia

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

acessíveis, investigar com imparcialidade e impedir retaliações. A política interna não pode transferir à vítima a responsabilidade exclusiva por resolver a violência, nem transformar a denúncia em risco adicional à continuidade do emprego.

3.2 O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Conselho Nacional de Justiça, 2021) propõe ferramentas para identificar estereótipos, assimetrias de poder e desigualdades estruturais que podem influenciar a interpretação dos fatos e a valoração da prova. A Resolução CNJ nº 492/2023 (Conselho Nacional de Justiça, 2023) estabeleceu diretrizes para adoção da perspectiva de gênero no Poder Judiciário, fortalecendo a necessidade de capacitação e de análise judicial atenta às desigualdades.

No processo trabalhista, essa perspectiva recomenda que o julgador examine o contexto em que a conduta ocorreu, a posição hierárquica das pessoas envolvidas, a possibilidade de retaliação, a clandestinidade do ato e as razões pelas quais certos meios de prova podem não estar disponíveis. Também exige cuidado com perguntas e raciocínios baseados em estereótipos, como supor que uma vítima verdadeira necessariamente denunciaria de imediato, romperia o vínculo empregatício ou apresentaria prova documental direta.

A perspectiva de gênero não elimina a imparcialidade nem determina resultado obrigatório em favor de uma parte. Seu papel é tornar a análise mais completa, identificando fatores que podem distorcer a produção e a avaliação da prova. A decisão deve continuar fundamentada em elementos do processo, com respeito ao contraditório, à ampla defesa e à igualdade processual.

3.3 A Convenção Nº 190 Da OIT e os Parâmetros Internacionais

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (2019a) trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotando uma compreensão ampla das condutas e dos ambientes em que podem ocorrer. A Recomendação nº 206 (Organização Internacional do Trabalho, 2019b) complementa suas diretrizes ao abordar prevenção, proteção, mecanismos de denúncia, fiscalização e reparação. Esses instrumentos oferecem parâmetros relevantes para políticas públicas e organizacionais, devendo sua força jurídica interna ser avaliada conforme o estado de ratificação e incorporação pelo Brasil no momento da análise.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

A abordagem internacional reforça que violência e assédio não são apenas conflitos interpessoais isolados. Podem estar relacionados a estruturas de poder, discriminação e desigualdade, razão pela qual a prevenção deve alcançar condições de trabalho, cultura organizacional e mecanismos de responsabilização. Para a trabalhadora economicamente dependente, a proteção efetiva inclui a possibilidade de relatar a conduta sem sofrer represálias e de acessar procedimentos de apuração confiáveis.

Os parâmetros internacionais devem ser empregados com precisão: instrumentos não ratificados não podem ser apresentados automaticamente como tratados vinculantes para o Brasil. Ainda assim, podem servir como referência comparativa e interpretativa, sem substituir a legislação nacional vigente.

3.4 Prevenção Organizacional e Proteção contra Retaliações

A Lei nº 14.457/2022 introduziu medidas direcionadas à prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência em empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Entre os instrumentos previstos estão a inclusão de regras internas, procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, orientação dos trabalhadores e capacitação periódica. A existência formal dessas medidas, contudo, não assegura por si mesma sua eficácia. É essencial verificar se pessoas vulneráveis conhecem os canais, se conseguem utilizá-los sem exposição indevida e se os responsáveis pela apuração atuam com independência. A proteção deve alcançar tanto o momento da denúncia quanto os períodos anteriores e posteriores à investigação.

A prevenção também requer separar o atendimento inicial da investigação e do eventual julgamento disciplinar. O primeiro contato deve acolher e informar sobre os caminhos disponíveis, sem prometer resultado antecipado. A apuração precisa observar critérios objetivos de documentação, preservação de registros, confidencialidade compatível com o contraditório e possibilidade de manifestação das pessoas envolvidas. Oleto, Alcadipani e Palhares (2025) destacam que experiências de assédio podem provocar sofrimento e silenciamento, o que reforça a necessidade de procedimentos que não exponham a denunciante a novas humilhações. Um canal de relatos sem proteção contra represálias corre o risco de existir apenas para satisfazer exigências burocráticas.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

Para mulheres economicamente dependentes do posto de trabalho, uma política antirretaliação precisa considerar consequências nem sempre explícitas, como redução injustificada de turnos, bloqueio de oportunidades e avaliações seletivamente negativas após a comunicação de fatos. Isso não significa presumir que toda alteração funcional seja retaliatória. Recomenda-se documentar decisões de gestão, identificar seus fundamentos e assegurar revisão independente quando surgirem indícios de tratamento prejudicial. As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (2022) situam violência e assédio como problemas que exigem respostas amplas, inclusive sobre condições de trabalho e acesso a mecanismos de proteção. A efetividade depende de procedimentos conhecidos, aplicáveis e passíveis de avaliação.

4 A DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA NOS PROCESSOS DE ASSÉDIO

4.1 A Prova Diabólica e a Clandestinidade do Assédio

A expressão “prova diabólica” é utilizada para designar situações em que a demonstração de determinado fato se torna excessivamente difícil ou praticamente impossível para a parte onerada. Alegações de assédio frequentemente envolvem conversas privadas, atos praticados sem testemunhas, mensagens apagadas ou condutas que não deixam vestígios físicos. A hierarquia pode agravar o problema quando documentos, registros de acesso e informações relevantes estão sob controle do empregador.

A dificuldade probatória, porém, não autoriza dispensar a análise dos fatos nem inverter automaticamente o resultado do processo. A questão jurídica consiste em identificar quais elementos são razoavelmente acessíveis a cada parte, que provas podem ser produzidas e se a distribuição do encargo probatório pode ser ajustada nos termos legais. A análise deve evitar tanto a exigência irreal de prova impossível quanto a conclusão sem suporte probatório suficiente.

Podem ser relevantes, conforme o caso, mensagens, e-mails, registros de reuniões, comunicações a superiores, relatórios médicos, documentos de alteração de função, avaliações de desempenho, registros de denúncias e depoimentos. Nenhum desses elementos possui valor absoluto por si só: sua força depende da autenticidade, da coerência, do contexto e da convergência com o restante do conjunto probatório.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

4.2 Art. 818 da CLT e ART. 373 do CPC: Distribuição Dinâmica

O art. 818 da CLT (Brasil, 1943) prevê, como regra, que cabe ao reclamante provar o fato constitutivo de seu direito e ao reclamado demonstrar fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. O § 1º admite, por decisão fundamentada e diante das particularidades da causa, atribuição diversa do ônus da prova quando houver impossibilidade ou excessiva dificuldade de cumprir o encargo, ou maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário. A parte deve ter oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

O art. 373, § 1º, do Código de Processo Civil (Brasil, 2015) contém disciplina semelhante para a distribuição dinâmica do ônus probatório. Sua aplicação ao processo do trabalho deve observar os requisitos legais e a compatibilidade com a disciplina trabalhista. Não se trata de uma inversão automática em todo processo de assédio, mas de instrumento que pode ser utilizado quando as circunstâncias concretas demonstrarem assimetria relevante no acesso à prova.

Em um caso no qual a trabalhadora relata assédio praticado por superior hierárquico, por exemplo, determinados registros internos podem estar sob guarda exclusiva da empresa. O juízo pode avaliar a pertinência de determinar a apresentação desses documentos e, preenchidos os requisitos legais, redistribuir o encargo probatório por decisão fundamentada. A medida deve ser definida em tempo oportuno, permitindo às partes conhecerem suas responsabilidades e produzirem as provas cabíveis.

A dependência econômica pode integrar a compreensão do contexto, especialmente quando há indícios de ameaça, retaliação ou controle hierárquico. Contudo, não basta alegar vulnerabilidade financeira para deslocar o ônus probatório. É necessário demonstrar como a assimetria afeta a possibilidade de produzir determinada prova e qual parte possui maior facilidade para obtê-la.

4.3 Valoração da Prova, Depoimento e Indícios

A valoração da prova deve ser racional, motivada e contextual. O depoimento da trabalhadora integra o conjunto probatório e deve ser examinado sem preconceitos de gênero, mas não deve ser isolado de outros elementos quando estes estiverem disponíveis. Da mesma forma, a ausência de testemunhas presenciais não encerra necessariamente a discussão, pois o

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

assédio pode ocorrer de modo reservado e ser demonstrado por um conjunto de indícios convergentes.

A coerência interna do relato, sua compatibilidade com documentos e comunicações contemporâneas, a existência de mudanças abruptas nas condições de trabalho, o comportamento da chefia após a denúncia e a convergência entre depoimentos podem contribuir para a reconstrução dos fatos. A demora em denunciar deve ser interpretada à luz das circunstâncias, inclusive da dependência econômica, mas não pode ser tratada como prova automática nem de veracidade nem de falsidade.

O contraditório e a ampla defesa permanecem indispensáveis. A perspectiva de gênero não significa reduzir o padrão de fundamentação judicial, e sim remover pressupostos estereotipados que podem comprometer a análise. Uma decisão adequada explicita quais elementos foram considerados, por que são suficientes ou insuficientes e como foram enfrentadas as alegações das partes.

Para a análise jurisprudencial do TRT-11 proposta no projeto, recomenda-se registrar em matriz documental se a decisão menciona perspectiva de gênero, distribuição dinâmica do ônus da prova, prova indiciária, dependência econômica e alegações de retaliação. A classificação permitirá verificar, com base em decisões efetivamente selecionadas, se há padrões argumentativos e quais limites aparecem na fundamentação. Sem essa codificação de acórdãos específicos, não é metodologicamente correto afirmar que o tribunal adota uma orientação uniforme.

4.4 Prova Digital, Preservação de Registros e Devido Processo

O uso cotidiano de aplicativos de mensagens, plataformas corporativas e sistemas eletrônicos amplia as possibilidades de registro de interações abusivas, mas não elimina obstáculos probatórios. Conversas podem estar fragmentadas, documentos podem ser controlados pela empresa e a interpretação de uma mensagem isolada pode depender de seu contexto. Por isso, a preservação deve privilegiar integridade, cronologia e possibilidade de verificação das fontes. A parte que apresenta um registro precisa identificar, na medida do possível, quando, como e em que circunstâncias foi obtido. O julgador, por sua vez, deve avaliar o material em conjunto com testemunhos e demais elementos, sem conferir a um único documento valor absoluto.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

Há diferença entre reconhecer a dificuldade de produção de prova e admitir qualquer meio de obtenção de informação. O direito à privacidade, o sigilo de comunicações e as regras de licitude probatória continuam relevantes. Em situações em que determinada evidência está sob domínio exclusivo da empregadora, a distribuição dinâmica do ônus da prova pode ser examinada conforme os requisitos do art. 818 da CLT e do art. 373 do CPC. A decisão deve explicar a dificuldade concreta enfrentada por uma parte e a maior facilidade de produção pela outra, assegurando oportunidade de cumprimento. Dessa forma, a resposta ao desequilíbrio informacional preserva os direitos de defesa e a motivação judicial.

A perspectiva de gênero contribui para afastar estereótipos acerca de uma suposta reação considerada ideal à violência. Nem a demora na denúncia nem a permanência no emprego dispensam a análise do conjunto de provas. O Protocolo do CNJ, consolidado pela Resolução nº 492/2023, orienta a percepção das desigualdades estruturais, sem autorizar conclusões automáticas. Em termos operacionais, a decisão pode explicitar se houve relação hierárquica, temor de retaliação, controle de registros e eventual mudança de condições laborais. Essa fundamentação torna transparente como o contexto foi considerado e permite que as partes compreendam os motivos pelos quais determinados indícios foram acolhidos ou afastados.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Síntese Crítica das Evidências Consultadas

A literatura examinada converge na identificação de um problema comum: a comunicação do assédio pode representar para a trabalhadora um risco econômico imediato, ainda que o ordenamento reconheça mecanismos de proteção. Dahl e Knepper (2026) oferecem evidência sobre o papel das oportunidades externas de emprego na disposição para formalizar acusações. No Brasil, Oleto, Alcadipani e Palhares (2025) descrevem, a partir de entrevistas, o silêncio associado a medo de dispensa e vergonha. São metodologias diferentes, mas complementares na compreensão dos incentivos e das experiências subjetivas. O resultado desta revisão é interpretativo: as fontes sustentam a plausibilidade do vínculo entre vulnerabilidade econômica e silêncio, sem demonstrar causalidade universal.

Outra convergência aparece na relação entre desigualdade de gênero e tolerância a práticas abusivas. Lima et al. (2025), em revisão sistemática da produção brasileira, mostram

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

que a violência sexual no trabalho afeta saúde e desenvolvimento profissional, enquanto Bernardes, Lopes e Gonçalves (2025) identificam medo de represálias e insuficiência de políticas como fatores relevantes. A aproximação desses estudos indica que informar a existência de um canal de denúncia é medida necessária, porém insuficiente. A resposta efetiva depende de segurança percebida, acolhimento, capacidade investigativa e consequência institucional para condutas comprovadas. Sem essas condições, a manutenção do silêncio pode se apresentar como escolha menos arriscada para quem necessita conservar a remuneração.

A distinção entre assédio moral e assédio sexual também se mostrou central. Algumas condutas envolvem reiterada degradação psicológica do ambiente; outras possuem conteúdo sexual e podem assumir configuração penal específica, sem que a tutela trabalhista se limite ao tipo criminal. Pacheco e Resende (2026) demonstram a relevância de estudar a violência entre pares, enquanto Sá Neto (2023) discute as hierarquias de gênero associadas ao assédio sexual laboral. A comparação confirma a necessidade de observar o conteúdo da conduta, sua frequência quando juridicamente relevante, as relações de poder e as consequências concretas. A dependência econômica é circunstância contextual que pode agravar a dificuldade de reação, mas não substitui a identificação do comportamento imputado.

5.2 Implicações para a Proteção da Trabalhadora

No campo preventivo, os resultados da análise apontam para a combinação de políticas internas claras, treinamento de lideranças e procedimentos independentes de apuração. A Lei nº 14.457/2022 oferece base normativa para determinadas medidas empresariais, mas a presença de regras escritas precisa ser acompanhada de mecanismos contra retaliação. As organizações devem registrar encaminhamentos, estabelecer prazos razoáveis e possibilitar acesso a orientação sem exigir exposição pública da denunciante. A revisão de Bernardes, Lopes e Gonçalves (2025) ajuda a compreender por que procedimentos frágeis podem não modificar a disposição para relatar o abuso. O objetivo preventivo é reduzir a assimetria entre quem controla o emprego e quem teme perder a única fonte de renda.

Na esfera processual, a principal implicação consiste em valorar provas de maneira contextual, sem presumir credibilidade ou descrédito apenas com base no gênero ou na condição financeira. A decisão fundamentada pode explicar como documentos, testemunhos e indícios se articulam e por que determinadas lacunas ocorreram. Quando for cabível a

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

distribuição dinâmica do ônus probatório, seus pressupostos devem ser explicitados e as partes devem ter oportunidade de produzir as evidências atribuídas a cada uma. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cujas diretrizes foram incorporadas à Resolução CNJ nº 492/2023, oferece orientação metodológica para que desigualdades não se convertam em filtros estereotipados de avaliação.

Quanto ao recorte regional, a ausência de um levantamento de julgados do TRT da 11ª Região impede afirmar se magistrados adotam uma orientação predominante sobre dependência econômica ou prova indiciária. O resultado mais consistente é a delimitação de perguntas para pesquisa futura: quais elementos mostram receio de demissão, em quais casos se discute retaliação e como o órgão julgador justifica a aplicação de perspectiva de gênero? Também importa registrar os resultados das ações, sem confundir fundamentação jurídica com frequência de ocorrências. Uma pesquisa empírica posterior poderá comparar períodos e classes de processos, desde que apresente critérios transparentes de seleção e respeite a proteção de dados pessoais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise permite sustentar que a dependência econômica pode funcionar como fator de silenciamento e perpetuação do assédio contra mulheres no ambiente de trabalho. O medo de perder a renda, comprometer a subsistência familiar ou sofrer retaliações pode reduzir a possibilidade de denunciar e dificultar a formação de um conjunto probatório, sobretudo em situações praticadas de forma clandestina e em relações hierárquicas assimétricas.

A hipótese central é, portanto, juridicamente plausível: a vulnerabilidade financeira deve ser considerada como elemento contextual na compreensão do silêncio e das dificuldades probatórias. Essa conclusão não equivale a afirmar que a dependência econômica comprova a ocorrência de assédio, nem que toda alegação deve resultar em condenação. A proteção dos direitos fundamentais requer, simultaneamente, atenção às desigualdades concretas e respeito ao contraditório, à ampla defesa e à fundamentação das decisões.

O ordenamento oferece instrumentos relevantes. A Constituição protege a dignidade, a igualdade e a saúde no trabalho; a CLT disciplina a responsabilidade e a distribuição do ônus da prova; o CPC prevê a distribuição dinâmica em situações justificadas; e o Protocolo para

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

Julgamento com Perspectiva de Gênero fornece orientações para reconhecer estereótipos e assimetrias de poder. A Convenção nº 190 da OIT e a Recomendação nº 206 também constituem referências internacionais importantes, observada a situação de ratificação e incorporação aplicável.

Como encaminhamento, recomenda-se que empregadores instituam canais seguros de denúncia, procedimentos independentes de investigação, medidas contra retaliação e preservação de registros. No Judiciário, é importante examinar o contexto de poder, avaliar indícios de forma conjunta e considerar a redistribuição do ônus probatório quando preenchidos os requisitos legais. Essas medidas devem ampliar o acesso à justiça sem criar presunções automáticas.

Por fim, o projeto original prevê análise de decisões do TRT-11 no período de 2021 a 2026. Para confirmar ou refutar a hipótese sobre a atuação desse tribunal, a etapa seguinte deve identificar, selecionar e analisar decisões concretas, registrando critérios de inclusão e exclusão e evitando generalizações com base em exemplos isolados. A conclusão empírica sobre padrões jurisprudenciais dependerá dessa verificação documental. Assim, o enfrentamento do assédio exige não apenas normas formais, mas instituições capazes de reconhecer a desigualdade material e garantir condições reais para que a denúncia seja possível.

REFERÊNCIAS

BERNARDES, Mônica; LOPES, Bianca Luisa Rodrigues; GONÇALVES, Júlia. Assédio sexual no trabalho contra mulheres: uma revisão integrativa da literatura. Psicoperspectivas, v. 24, n. 2, p. 1-15, 2025. DOI: https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol24-issue2-fulltext-3316.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a legislação trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em:

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022-793235-normaatualizada-pl.html. Acesso em: 23 nov. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/. Acesso em: 20 out. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução nº 492, de 17 de março de 2023. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021 [...]. Brasília, DF: CNJ, 2023.

DAHL, Gordon B.; KNEPPER, Matthew. Why is workplace sexual harassment underreported? The value of outside options amid the threat of retaliation. American Economic Review, v. 116, n. 3, p. 897-933, 2026. DOI: https://doi.org/10.1257/aer.20221703.

FEDERICI, Silvia. Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

LIMA, Roberta de; CALDAS, Fabiana B.; FERREIRA, Breno de O.; GOMES-SOUZA, Ronaldo. Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 41, e41504, 2025. DOI: https://doi.org/10.1590/0102.3772e41504.pt.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLETO, Alice; ALCADIPANI, Rafael; PALHARES, José Vitor. “We don’t report for fear of losing our position”: the consequences to and reactions of women victims of sexual harassment in the Brazilian organizations. Brazilian Administration Review, v. 22, n. 2, 2025. DOI: https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2025240090.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190: convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/. Acesso em: 20 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Experiences of violence and harassment at work: a global first survey. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey. Acesso em: 23 nov. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 206: recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/. Acesso em: 20 out. 2026.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

PACHECO, Luisa Pugliese; RESENDE, Marília Mesquita. Assédio moral horizontal: impactos sobre o bem-estar psicológico e repercussões na vida privada de mulheres trabalhadoras. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 51, 2026. DOI: https://doi.org/10.1590/2317-6369/14825pt2026v51edgt4.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Gênero, patriarcado, violência. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SÁ NETO, Clarindo Epaminondas de. O assédio sexual laboral durante a pandemia de covid-19: reflexões acerca das desigualdades de gênero no trabalho a partir do paradigma da justiça relacional. Sequência, Florianópolis, v. 44, n. 94, 2023. DOI: https://doi.org/10.5007/2177-7055.2023.e91417.

Este trabalho está licenciado sob a Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC). É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.