

Assédio sexual nas relações trabalhistas no ambiente hospitalar e compliance: reflexões sobre métodos preventivos de combate

Sexual harassment in hospital labor relations and compliance: reflections on preventive combat methods

Cristiano Colombo*

Alexandre Ezechiello**

Evelyn Paola Bitencourt Klein***

Submissão: 28 abr. 2026

Aprovação: 13 jul. 2026

Resumo: O artigo versa sobre a necessidade da adoção de práticas preventivas ao assédio sexual nas relações trabalhistas havidas no meio ambiente hospitalar. O estudo volta-se ao aprimoramento e implementação de ferramentas de compliance, construídas a partir da observância de casos apreciados nos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros. Debate-se a desigualdade dos papéis de gênero no ambiente profissional, considerando a comprovada maioria feminina de vítimas de assédio. Após, conceitua-se assédio sexual no ambiente

* Pós-Doutor em Direito pela Università Degli Studi di Roma Tre (Itália) e pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Mestre em Direito pela UFRGS. Especialista em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários - IBET. Professor do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da UNISINOS e dos cursos de graduação em Direito, Relações Internacionais, Indústria Criativa e Análise e Desenvolvimento de Sistemas da UNISINOS. Coordenador do LLM em Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Pesquisador FAPERGS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8102403092039133>.

** Mestrando em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Especialista em Direito Previdenciário pela PUCRS. Advogado militante. Bacharel em Administração de Empresas pela UFRJ. Sócio Fundador da Marques Ezechiello Advogados Associados. Associado IARGs. Associado IBDP. E-mail: ezechiello@icloud.com.

*** Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Licenciatura em Filosofia pela Universidade Federal de Pelotas - UFPEL. Mestranda do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da UNISINOS. Advogada Trabalhista. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/7382479892100158>. E-mail: evelynpbk@gmail.com.

**** Nota de transparência: No processo de revisão e organização do presente artigo, foi utilizada a ferramenta de Inteligência Artificial Claude (Anthropic), exclusivamente para fins auxiliares de revisão gramatical, aprimoramento da clareza textual e apoio à organização estrutural do texto previamente elaborado pelos autores, nos termos do item 7.3 do Edital de Chamada n. 1/2026 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região. A análise jurídica, o raciocínio científico, as interpretações e as conclusões são de inteira responsabilidade intelectual dos autores.

trabalhista — diferenciando-o do assédio moral e da importunação sexual —, especialmente em hospitais, explicando-se ferramentas de compliance utilizadas como forma de prevenção, para que o empregador possa evitar ou mitigar ao máximo a prática de assédio, prevenindo o crime e preservando a dignidade, a saúde e a integridade psicológica da pessoa trabalhadora. Como problema de pesquisa investiga-se: Como o compliance pode contribuir na prevenção do assédio sexual nas relações trabalhistas no meio ambiente hospitalar? O estudo desenvolve-se em três partes: primeiro, trata sobre o assédio sexual nas relações trabalhistas e de gênero; após, avança para a análise de medidas concretas já aplicadas e projetadas em programas de compliance; e finda enfrentando “cases” que revelam o cotidiano das violações. Evidencia-se o crescimento de denúncias de assédio sexual nas relações laborais, principalmente no ambiente hospitalar. A pesquisa confirma a necessidade de medidas preventivas, sob a orquestração do compliance, antes de que se operem e aumentem danos às vítimas. Embora as mulheres constituam a maioria das vítimas de assédio sexual, o presente estudo adota recorte de gênero sem perder de vista que outras pessoas também podem ser afetadas por tais condutas. A metodologia empregada é de natureza qualitativa, com pesquisa teórica e estudo de casos, de caráter exploratório e descritivo, com procedimento técnico bibliográfico e análise jurisprudencial.

Palavras-chave: assédio sexual; compliance; ambiente hospitalar; perspectiva de gênero; proteção à pessoa trabalhadora.

Abstract: *This article discusses the need for adopting preventive practices against sexual harassment in labor relations within the hospital environment. The study focuses on the improvement and implementation of compliance tools, built from the observation of cases reviewed in Brazilian Regional Labor Courts. It debates the inequality of gender roles in the professional environment, considering the proven female majority of harassment victims. Following this, sexual harassment in the workplace is defined and distinguished from moral harassment and sexual imposition — especially in hospitals — explaining compliance tools used as a form of prevention so that the employer can avoid or mitigate the practice of harassment as much as possible, preventing the crime and preserving the dignity, health, and psychological integrity of the worker. The*

research problem investigated is: How can compliance contribute to the prevention of sexual harassment in labor relations within the hospital environment? The study is developed in three parts: first, it addresses sexual harassment in labor and gender relations; then, it moves on to the analysis of concrete measures already applied and planned in compliance programs; and finally, it addresses “cases” that reveal the day-to-day reality of violations. There is evidence of a growing number of reports of sexual harassment in the workplace, particularly in hospital settings. The research confirms the need for preventative measures, orchestrated by compliance programs, before incidents occur and further harm is caused to victims. Although women constitute the majority of sexual harassment victims, this study adopts a gender perspective while acknowledging that other individuals may also be affected. The methodology employed is qualitative in nature, involving theoretical research and case studies, with an exploratory and descriptive approach, using bibliographic technical procedures and jurisprudential analysis.

Keywords: *sexual harassment; compliance; hospital environment; gender perspective; protection of workers.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Assédio sexual nas relações trabalhistas | 3 Medidas concretas em programas de compliance | 4 Análise de cases de assédio sexual enfrentados pela jurisprudência em ambientes hospitalares | 5 Conclusão

1 Introdução

O tema do presente artigo é o assédio sexual nas relações de trabalho no meio ambiente hospitalar — estudo que se liga diretamente às relações de gênero e à estrutura social. O ambiente hospitalar apresenta números alarmantes de assédio, abuso e má conduta sexual, além de conduta inadequada de pacientes, conforme estudo realizado pela Medscape (Médicos [...], 2024), o qual conclui ser maior a frequência em situações de hierarquia: 46% das vítimas são assediadas por superiores, 37% por colegas de mesmo nível hierárquico e 17% por subordinados.

Dessa forma, justifica-se a investigação diante da necessária discussão que se revela pelos níveis surpreendentes de ocorrência e tolerância do assédio existente nesse setor. O questionamento do trabalho consiste em refletir sobre como o compliance pode contribuir

como método de prevenção do assédio sexual nas relações trabalhistas no ambiente hospitalar e se o estudo de cases pode amplificar o combate a novos casos de assédio.

O artigo divide-se em três capítulos: iniciar-se-á pelo estudo do assédio sexual nas relações trabalhistas e suas distinções conceituais; evoluirá para o estudo de medidas concretas aplicadas em programas de compliance; e, ao final, analisar-se-ão cases coletados na jurisprudência de ambientes hospitalares, relacionando as falhas institucionais verificadas às medidas preventivas que poderiam ser adotadas.

A metodologia do presente estudo é de natureza qualitativa, com pesquisa teórica de caráter exploratório e descritivo, com aplicação de procedimentos técnicos bibliográficos, aliada à pesquisa jurisprudencial em Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Para a coleta dos julgados, foram consultadas as bases de dados do Portal do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os sistemas de consulta pública dos TRTs selecionados e o sistema PJe. As buscas foram realizadas com os descritores “assédio sexual” + “ambiente hospitalar” e “assédio sexual” + “hospital”, abrangendo o período de 2020 a 2024. Os critérios de inclusão adotados foram: (a) decisões em grau recursal (acórdãos); (b) casos envolvendo trabalhadores em ambiente hospitalar; e (c) processos oriundos dos TRTs previamente selecionados. Foram excluídos processos em segredo de justiça cujo inteiro teor não fosse acessível por meio das plataformas públicas consultadas, bem como decisões monocráticas e sentenças de primeiro grau.

Para a seleção dos TRTs, utilizou-se a ferramenta Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com filtro para a Justiça do Trabalho, tendo como referência o volume de casos novos registrados até 30 de novembro de 2025. A escolha baseou-se na representatividade do volume processual de cada Região como indicativo da densidade das relações laborais em cada jurisdição — critério que, embora não reflita especificamente o volume de demandas por assédio sexual em ambiente hospitalar, mostrou-se adequado como *proxy* da relevância e da capilaridade das relações de trabalho em cada Estado, possibilitando maior diversidade geográfica e temática na análise jurisprudencial.

2 Assédio sexual nas relações trabalhistas

Antes de adentrar na análise do assédio sexual, cabe distingui-lo de figuras afins com as quais frequentemente se confunde: o assédio moral e a importunação sexual. O assédio moral consiste na exposição

do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias de forma reiterada e prolongada, com o objetivo de desestabilizá-lo psicologicamente e, em geral, forçar sua saída do emprego ou subjugá-lo. Não possui, portanto, conotação necessariamente sexual, embora possa ocorrer em paralelo ao assédio sexual. A importunação sexual, por sua vez, tipificada no art. 215-A do Código Penal (incluído pela Lei n. 13.718/2018), consiste em praticar, contra alguém e sem a sua anuência, ato libidinoso, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, sem configurar estupro. Difere do assédio sexual, sobretudo, por se tratar de ato único e, na esfera penal, não exigir relação de hierarquia entre agente e vítima. Na esfera trabalhista, contudo, tal conduta pode ensejar responsabilidade civil do empregador.

O assédio sexual, por sua vez, conforme definição do TST, é composto por dois elementos característicos: o primeiro é “o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho”; o segundo verifica-se quando o “agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja” (Brasil, 2020). É possível classificá-lo em dois tipos: assédio sexual por chantagem (também denominado assédio vertical) e assédio sexual por intimidação ou ambiental.

No primeiro caso, “há a exigência de conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho”. Normalmente, a vítima é a mulher, em que o chefe, valendo-se da hierarquia, pressiona e intimida para obter favorecimento sexual (Brasil, 2022). No segundo caso, tem-se o assédio por intimidação, quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, tornando o ambiente hostil (Brasil, 2022).

O aprofundamento doutrinário sobre as distinções entre assédio sexual, assédio moral e importunação sexual encontra substrato na obra de Rodolfo Pamplona Filho, referência consolidada na doutrina trabalhista brasileira, segundo o qual o assédio sexual consiste em “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (Pamplona Filho, 2011, p. 35 apud Santos; Pamplona Filho, 2020, p. 61). No plano internacional, a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho — aprovada em 2019 e ainda pendente de ratificação pelo Brasil, cujo processo foi encaminhado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo em março de 2023 (MSC 86/2023) —

representa o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, adotando conceito amplo que prescinde da reiteração da conduta e abrange todas as formas de violência e assédio baseados em gênero (OIT, 2019a). Complementada pela Recomendação n. 206, a Convenção n. 190 estabelece que a violência e o assédio no trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, exigindo abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero (OIT, 2019b). Embora ainda desprovida de força normativa interna, a Convenção n. 190 já influencia a jurisprudência trabalhista brasileira, tendo sido citada crescentemente nos acórdãos dos TRTs e do próprio TST — como se verifica nos casos analisados no capítulo 4 deste artigo —, o que demonstra sua relevância como vetor hermenêutico mesmo antes da ratificação formal.

Os dados quantitativos e estatísticos apresentados pelo TST entre os anos de 2020 e 2024 são preocupantes: em números absolutos, 33.050 novos casos envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual no trabalho. Em análise comparativa entre 2023 e 2024, o volume de novas ações cresceu 35%, passando de 6.367 para 8.612 (Brasil, 2025b), o que revela número e tendência preocupantes.

O tema está diretamente ligado às relações de gênero, historicamente construídas como sistemas de subordinação, “enraizada nas estruturas e nas relações de classe, na linha do ‘patriarcado’, ‘dominação masculina’, corporificando a exploração da mulher, tanto como trabalhadora, quanto como objeto de exploração sexual” (Momm, 2024, p. 276). Avaliando o problema sob a perspectiva de proteção de gênero, Saffioti (2013) afirma que o assédio sexual é uma expressão da violência de gênero e da objetificação das mulheres no sistema patriarcal — uma manifestação da opressão estrutural que mulheres enfrentam na sociedade capitalista.

Ressalta-se, todavia, que a adoção de recorte de gênero não implica desconsiderar que o assédio sexual pode atingir pessoas de qualquer gênero ou identidade de gênero. Conforme reconhece o próprio Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês (IRSSL) em seu Código de Conduta, “o assédio sexual pode ocorrer entre indivíduos do mesmo sexo ou gênero, incluindo aqueles que não se identificam com nenhum gênero específico” (IRSSL, 2025). Os dados empíricos, contudo, indicam que 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas pela Justiça do Trabalho desde 2020 foram ajuizadas por mulheres (CSJT, 2024), o

que justifica o enfoque prioritário — mas não exclusivo — na proteção da mulher trabalhadora.

A promoção da igualdade de gênero, que requer profunda mudança nas raízes estruturais mencionadas, demanda iniciativas conjuntas do Poder Público e de instituições privadas. Nesse segmento, observa-se que a iniciativa privada deve elaborar medidas com maior concretude em programas de compliance, especialmente no âmbito hospitalar, recorte principal deste artigo.

Importa destacar que a finalidade principal de tais medidas preventivas não é, primariamente, a redução do passivo trabalhista do empregador, mas sim a proteção da dignidade, da saúde, da integridade psicológica e da liberdade sexual da pessoa trabalhadora. A redução de demandas judiciais é uma consequência relevante, mas não deve ser apontada como o motor central da ação preventiva. Como ressalta a doutrina, a proteção ao meio ambiente do trabalho saudável tem fundamento constitucional, ancorado nos arts. 1º, III; 5º, X; e 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988. A proteção ao meio ambiente do trabalho saudável possui sólido referencial doutrinário na obra de Sebastião Geraldo de Oliveira, para quem a tutela jurídica da saúde do trabalhador impõe ao empregador não apenas obrigações de reparação, mas, sobretudo, deveres de prevenção e redução dos riscos inerentes ao trabalho (Oliveira, 2011). Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho integra o conceito mais amplo de meio ambiente tutelado pelo art. 225 da Constituição Federal, conferindo ao trabalhador o direito a um espaço laboral equilibrado, seguro e que preserve sua integridade física, psíquica e moral. A responsabilidade civil do empregador por danos decorrentes do descumprimento desse dever de proteção — inclusive por atos de seus empregados e prepostos, nos termos do art. 932, III, do Código Civil — entrelaça-se diretamente com a prevenção do assédio sexual no ambiente hospitalar, conforme reconhecido pela jurisprudência dos TRTs analisada neste estudo.

3 Medidas concretas em programas de compliance

O termo *compliance*, de origem inglesa, revela a ideia de cumprir, satisfazer, executar (Porto, 2020). Tem como vocação antecipar-se ao dano, enfim, a construção de medidas preventivas concretas. Com maior granularidade, o *compliance* trabalhista, que ganhou força no Brasil após a Lei n. 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), fundamenta-se na cultura de evitar demandas trabalhistas individuais e coletivas, bem

como multas e sanções administrativas, ao adequar-se às normas de direitos humanos e tutela dos trabalhadores (Carloto, 2020).

Ao abordar métodos de compliance — práticas preventivas no ambiente de trabalho — no intuito de evitar o assédio sexual, observa-se que há medidas efetivas que podem ser implementadas. É preciso que as empresas criem e estimulem as vítimas a realizarem denúncias por meio de canais anônimos criados especificamente para tal fim, ao mesmo tempo em que profissionais especializados, como psicólogos, realizem palestras com enfoques específicos aos diferentes públicos.

Ao público masculino, além da conscientização, devem ser efetivadas dinâmicas e promovidas atividades audiovisuais no sentido de (re)construir o entendimento sobre as relações de poder oriundas do sistema patriarcal. Ao público feminino, por sua vez, deve-se estimular que as denúncias sejam efetivamente realizadas, desconstruindo o estereótipo de que o assédio decorreu de alguma atitude da própria vítima. Garantir o anonimato das denúncias é fundamental para, indiretamente, incentivar que elas sejam efetivadas.

Além do anonimato, é de extrema importância que o canal de denúncias seja acessível e transparente, permitindo à vítima — independentemente de sua condição socioeconômica — narrar os fatos e anexar documentos, *print screens*, imagens, vídeos e gravações, para que possa realizar a prova de suas alegações da melhor forma possível.

Ainda, para além da prevenção, quando o assédio é concretizado, é importante que a empresa disponha de canais de suporte psicológico e direcionamento jurídico adequado para encaminhar as vítimas corretamente em relação aos seus direitos. Após o recebimento da denúncia, é essencial que a empresa afaste, com celeridade, vítima e agressor, com cuidado para não revitimizar a pessoa agredida. Encaminhar a vítima para atendimento psicológico e modificar, imediatamente, o setor de trabalho do acusado até a finalização das investigações é primordial para que a integridade física e psicológica da vítima seja preservada.

Nesse ponto, a confecção e o compartilhamento de um código de conduta claro a respeito de práticas inaceitáveis no ambiente de trabalho são de grande importância. O código de conduta, ética, integridade e compliance do Grupo Hospitalar Nossa Senhora das Graças (HNSG), por exemplo, repudia expressamente o assédio sexual, definindo-o de forma abrangente (HNSG, 2025). Não obstante o avanço representado pela definição expressa do assédio sexual no código do HNSG, verifica-se a ausência de previsão explícita quanto aos canais

de denúncia disponíveis, aos prazos de investigação e às medidas protetivas imediatas à vítima após o recebimento da denúncia. A mera conceituação, desacompanhada de procedimentos operacionais claros, pode tornar a política ineficaz na prática. Recomenda-se, portanto, a complementação do código com protocolo específico de acolhimento, afastamento preventivo do acusado e acompanhamento psicológico à denunciante.

O código de ética e conduta do Hospital Care, por sua vez, não cita explicitamente o repúdio ao assédio sexual, fazendo referência apenas à discriminação de forma generalizada, embora disponibilize canal de denúncias em seu sítio eletrônico, de forma anônima ou identificada (Hospital Care, 2020). A ausência de menção expressa ao assédio sexual no código de conduta do Hospital Care constitui falha institucional relevante. A referência genérica à discriminação não é suficiente para orientar trabalhadores e gestores sobre condutas específicas vedadas, tampouco para criar cultura organizacional de prevenção. Embora o canal de denúncias disponível no sítio eletrônico seja positivo, sua efetividade fica comprometida quando desacompanhado de política interna clara que defina o assédio sexual, seus tipos e as consequências disciplinares aplicáveis. Recomenda-se a inclusão de cláusula específica sobre assédio sexual no código de conduta, com definição, exemplos de condutas vedadas e indicação dos canais e fluxos de apuração, nos moldes adotados pelo IRSSL.

De igual maneira, o código de conduta do Hospital e Maternidade Galileo (HMG) não menciona explicitamente o assédio sexual, mas cita as medidas disciplinares aplicáveis à violação do código pelo empregado: advertência verbal; advertência por escrito; suspensão; demissão sem justa causa; ou demissão por justa causa (HMG, 2023). O código do Hospital e Maternidade Galileo, embora preveja escalonamento de medidas disciplinares aplicáveis às violações, apresenta duas falhas centrais: a ausência de menção expressa ao assédio sexual como conduta vedada e a inexistência de mecanismos protetivos voltados à vítima. A previsão de penalidades ao agressor, desacompanhada de medidas de acolhimento e proteção da denunciante, revela enfoque punitivo sem contrapartida preventiva ou reparatória. Recomenda-se a inclusão de política específica de prevenção ao assédio sexual, com definição da conduta, canais de denúncia com garantia de anonimato e protocolo de proteção à vítima durante o curso das investigações.

O Grupo Hospitalar Conceição (GHC), por sua vez, prevê que “praticar, contribuir ou omitir-se frente a ameaças, atos discriminatórios

ou assédios de qualquer tipo” deve ser denunciado de forma fundamentada (GHC, 2023), porém, ao final, não garante expressamente o anonimato da vítima. A principal fragilidade identificada no código do Grupo Hospitalar Conceição reside na ausência de garantia expressa de anonimato ao denunciante. A exigência de denúncia “fundamentada”, sem assegurar a confidencialidade, pode inibir trabalhadores — especialmente aqueles em posição hierárquica inferior — de reportar condutas de assédio por receio de retaliação ou exposição. Recomenda-se a inclusão expressa da garantia de anonimato e de proteção contra retaliação ao denunciante, bem como a previsão de canal de denúncia independente da hierarquia interna.

O documento elaborado pelo Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês destaca-se como referência no tema para as demais instituições hospitalares, prevendo o repúdio expresso ao assédio sexual com definição abrangente que não exige contato físico, abarca ato único e reconhece o assédio entre pessoas de mesmo gênero (IRSSL, 2025). Ainda que o documento do IRSSL represente o padrão mais completo entre os analisados, é possível identificar ponto de aprimoramento: o código não explicita o prazo esperado para a conclusão das investigações internas nem os critérios objetivos para avaliação das denúncias recebidas. Recomenda-se a fixação de prazo máximo para a conclusão do procedimento investigativo, com comunicação periódica à denunciante sobre o andamento, fortalecendo a transparência e a confiança no processo interno.

No que se refere aos canais de denúncia, o IRSSL disponibiliza três opções — por telefone, pelo sítio eletrônico e pelo aplicativo —, sob a denominação “contato seguro”, podendo ser realizada de forma anônima. Também são referências relevantes o código de conduta da Heineken Brasil, que traz aba específica para prevenção do assédio (Heineken Brasil, 2023); e o canal de denúncias da empresa Lupo, que permite a descrição dos fatos, o anexo de arquivos e o envio de mensagens de áudio, com opção de anonimato (Lupo, 2024). Outra importante referência é o Guia Lilás, elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU, 2024), que apresenta propostas concretas para que o assédio sexual seja evitado no âmbito do setor público — direcionamentos igualmente aplicáveis pela iniciativa privada —, entre as quais se destacam: garantir ambiente de trabalho intolerante a situações constrangedoras; instituir comitês de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual; garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das denunciantes; promover alterações de

lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações; e apurar e punir as violações denunciadas.

Capacitar diuturnamente gestores e promover o debate e a reflexão sobre o tema é uma das soluções para a desconstrução dos paradigmas já mencionados e, conseqüentemente, para que o assédio seja evitado, deixando o ambiente hospitalar mais saudável, com menos casos judicializados.

4 Análise de cases de assédio sexual enfrentados pela jurisprudência em ambientes hospitalares

Para a presente análise, foram selecionados seis TRTs com maior volume de casos novos, conforme dados da ferramenta Justiça em Números do CNJ, coletados até 30 de novembro de 2025 (CNJ, [2025]): o TRT da 2ª Região (São Paulo), com 892.703 casos novos; o TRT da 15ª Região (Campinas), com 616.492 casos novos; o TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro), com 484.983 casos novos; o TRT da 3ª Região (Minas Gerais), com 442.953 casos novos; o TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul), com 339.205 casos novos; e o TRT da 9ª Região (Paraná), com 282.584 casos novos.

Como primeiro caso objeto de análise, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) julgou o processo n. 1000239-29.2018.5.02.0081, no qual funcionária de limpeza que trabalhava no setor administrativo de um hospital — em situação de maior vulnerabilidade em razão de doença psiquiátrica — sofreu assédio no ambiente de trabalho. A sentença reconheceu o dano moral e sexual e o Tribunal majorou o valor da indenização, com repercussão na mídia (Mulher [...], 2019).

A análise do acórdão permite identificar ao menos três falhas institucionais graves. Primeiro, a omissão da supervisora diante dos relatos da reclamante: ciente das condutas abusivas praticadas por colegas — envio de fotos pornográficas, convites para encontros sexuais e agressão física —, a responsável hierárquica não adotou qualquer providência. Segundo, a ausência de canal de denúncias efetivo e independente da hierarquia: a reclamante só pôde reportar os abusos à própria supervisora que os silenciou. Terceiro, a vulnerabilidade psiquiátrica da trabalhadora não recebeu nenhuma atenção especial por parte da gestão. Do ponto de vista do compliance, a adoção de canal de denúncias anônimo e independente da chefia imediata, aliada a protocolo específico de proteção a trabalhadoras em condição de vulnerabilidade e à capacitação

de gestores, poderia ter prevenido tanto o assédio quanto a sua perpetuação pelo silêncio institucional.

Em relação ao processo n. 0011409-90.2022.5.15.0023, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas), a reclamante, profissional da área de saúde, foi abordada de forma inapropriada por um colega de trabalho na farmácia do hospital. O episódio foi objeto de registro de ocorrência policial, com tipificação no art. 215-A do Código Penal (importunação sexual). A sentença reconheceu o dano moral, e o Tribunal confirmou a decisão, enfatizando que a jurisprudência admite dispensar prova robusta do assédio sexual, sendo viável a mera prova indiciária, dado que é improvável que o assediador aja em local visível por terceiros ou coberto por câmeras. Este processo transitou em julgado.

O acórdão do TRT da 15ª Região revela falha institucional significativa no que tange à gestão do ambiente físico de trabalho e à resposta pós-denúncia. Embora a reclamada tenha admitido, por meio de sua preposta, a existência de reclamação formal registrada nos canais internos, optou deliberadamente por não apresentar as provas que alegava possuir. Ademais, a ausência de câmeras de vigilância ou qualquer mecanismo de monitoramento em áreas de acesso restrito contribuiu para a dificuldade probatória. O Tribunal reafirmou entendimento jurisprudencial consolidado no sentido de que, dado o caráter furtivo do assédio sexual, basta a prova indiciária para sua comprovação — o que, do ponto de vista do compliance, reforça a necessidade de que a empresa invista em mecanismos de prevenção e registro, e não apenas em defesa processual posterior. A ausência de política interna de apuração estruturada, com prazo definido, proteção à vítima e afastamento preventivo do acusado durante as investigações, são lacunas que um programa de compliance robusto deveria suprir.

Quanto ao processo n. 0020601-50.2022.5.04.0024, julgado oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), a empregada, profissional da área de saúde, foi abordada por um colega de trabalho que efetuava atitudes inapropriadas — em tom de “brincadeiras” e “piadas” — culminando em toque pela cintura da vítima, o que configurou assédio sexual. Após a denúncia no canal oficial da empresa, houve instauração de processo administrativo disciplinar (PAD), que resultou em comportamento agressivo e perseguidor do acusado, levando a vítima a lavrar registro de ocorrência na Delegacia da Mulher.

Em sentença, a magistrada destacou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Recomendação CNJ n. 128/2022), a Convenção n. 190 da OIT e a Resolução CNJ n. 351/2020. A sentença também analisou o sopesamento entre qualidade e quantidade de testemunhas, entendendo que o processo administrativo disciplinar priorizou a quantidade de testemunhas que não presenciaram o assédio, em detrimento das que o presenciaram, em contradição ao julgamento com perspectiva de gênero (CNJ, 2021). O Tribunal manteve a sentença quanto ao dano moral oriundo do assédio sexual. O processo permanece pendente de julgamento no TST.

O caso julgado pelo TRT da 4ª Região é o que melhor evidencia as falhas do compliance pós-denúncia. O Grupo Hospitalar Conceição instaurou PAD após o recebimento da denúncia — o que, em tese, representa cumprimento do dever de apuração. Contudo, a condução do procedimento foi gravemente falha: a conclusão da comissão processante priorizou o critério quantitativo de testemunhos, concluindo pela inexistência de assédio porque apenas 3 das 17 pessoas ouvidas confirmaram os fatos — desconsiderando, conforme o Tribunal apontou com perspectiva de gênero, que situações de assédio ocorrem de forma velada. Além disso, ao receber a denúncia, a empresa afastou a vítima — e não o acusado —, invertendo a lógica protetiva. Um programa de compliance efetivo deveria prever: protocolo de condução do PAD com critérios qualitativos de avaliação de provas; afastamento imediato do acusado — e não da vítima — durante as investigações; monitoramento da denunciante para identificar retaliações; e alinhamento dos critérios internos de julgamento com os referenciais de perspectiva de gênero consolidados pelo CNJ.

A respeito dos julgamentos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), houve dificuldade em relação à apresentação de estudo e resultado de caso específico de assédio, tendo em vista que tais processos tramitam reconhecidamente em segredo de justiça. A impossibilidade de identificação das falhas institucionais concretas do caso — por força do sigilo — não afasta a conclusão geral: a mera existência de tais demandas, confirmada por divulgação institucional do próprio tribunal (Brasil, 2025a), reforça a urgência da adoção de programas preventivos de compliance no setor hospitalar mineiro, com especial atenção aos ambientes de trabalho com reduzida visibilidade, característicos da rotina hospitalar.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de

Janeiro), o processo n. 0100238-93.2021.5.01.0242 foi ajuizado por técnica de enfermagem que realizava funções externas — furar orelhas, coletar sangue, aplicar vacinas — divididas com outra técnica, contando com dois motoristas de plantão. Um dos motoristas, ao encontrá-la descansando no banco do carona, beijou seu pescoço e tentou beijar sua boca, sendo imediatamente repelido pela vítima. Com medo e constrangida, a profissional não denunciou o ocorrido imediatamente; dias depois, ao solicitar não ser deslocada com o motorista, a vítima tomou ciência de que a empresa já tinha conhecimento das atitudes do preposto. A magistrada reconheceu o assédio moral e sexual, a rescisão indireta e a omissão da empresa diante do conhecimento prévio da conduta do agressor. O Ministério Público do Trabalho também se manifestou favoravelmente à acusação de assédio sexual. A sentença foi confirmada em grau recursal e transitou em julgado em 20 de setembro de 2024.

O acórdão do TRT da 1ª Região é paradigmático na identificação da responsabilidade do empregador por omissão consciente. Conforme restou demonstrado na instrução processual, a supervisora tinha ciência do comportamento reiteradamente inadequado do motorista, e, ao ser comunicada pela vítima, reagiu com descaso. O RH, igualmente acionado, não adotou qualquer providência. A empresa permitiu, assim, que o agressor continuasse em atividade após o conhecimento da conduta, em flagrante violação ao dever de exercer o poder disciplinar e zelar pela moralidade no ambiente de trabalho. Do ponto de vista do compliance, identificam-se as seguintes lacunas: ausência de canal de denúncias efetivo e independente da supervisão imediata; inexistência de protocolo de investigação obrigatória ao tomar conhecimento de conduta assediante; falta de política específica para atividades externas em duplas mistas, com maior exposição e menor vigilância; e omissão no afastamento preventivo do agressor ao primeiro sinal de denúncia. A responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus prepostos, prevista no art. 932, III, do Código Civil, foi reforçada pelo Tribunal, tornando ainda mais evidente que a prevenção — e não apenas a reparação — é o caminho institucional correto.

Tais exemplos, dentre inúmeros, demonstram o assédio sexual no ambiente hospitalar em diversos Estados da Federação. Muitos casos não são divulgados — em razão do segredo de justiça aplicável — e outros sequer são notificados, haja vista que a vítima frequentemente se sente impotente para realizar a denúncia, que pode ocasionar gatilhos psicológicos ou comentários depreciativos.

5 Conclusão

Os dados e as pesquisas mencionadas no trabalho indicam que o paradigma social de que o assédio sexual é majoritariamente destinado à mulher foi construído e consolidado historicamente, de forma que é necessário atuar no sentido de desconstruí-lo por meio de todas as ações afirmativas mencionadas no texto. Embora as mulheres constituam a maioria das vítimas, o fenômeno do assédio sexual no trabalho pode atingir qualquer pessoa, e a resposta institucional deve ser inclusiva e acolhedora de todos.

A partir da análise de códigos de conduta e da apresentação da pesquisa jurisprudencial pertinente e atualizada sobre o tema, é possível perceber a efetiva atuação do Poder Judiciário Trabalhista no auxílio à busca da equidade de gênero por meio das decisões dos Tribunais Regionais e do TST.

Além da reflexão sobre as medidas que as próprias empresas podem desenvolver para além do que é estabelecido por lei, observa-se que há práticas efetivas no âmbito da prevenção que poderiam ser realizadas com vistas, sobretudo, à preservação da dignidade, da saúde e da integridade psicológica da pessoa trabalhadora — e não apenas como estratégia de redução do passivo trabalhista. A redução de demandas judiciais é uma consequência desejável, mas a finalidade precípua das medidas de compliance trabalhista na prevenção do assédio sexual é a proteção da pessoa humana.

A proposta do presente trabalho, portanto, é atingida, no sentido de que são revisitados estudos e dados sobre o tema para se concluir que ainda falta muito a avançar para que se alcance um ambiente de trabalho digno e respeitoso à pessoa trabalhadora, sendo apresentadas propostas de efetivas ações — canais de denúncias, códigos de conduta, programas de capacitação — para a redução do paradigma e para que seja alcançada a mudança social pretendida.

Por derradeiro, o ambiente hospitalar é um local de imensa privacidade, que propicia atitudes não vistas por terceiros, e isso deve ser avaliado pela equipe de compliance em suas atividades de evitar condutas inapropriadas, tanto de profissionais de saúde quanto do público externo. A construção de códigos de conduta com a participação das colaboradoras e dos colaboradores, com análise das especificidades da atividade, do layout do local de trabalho, do número de pessoas e da composição dos grupos de trabalho, é medida concreta para a prevenção do assédio sexual. Outrossim, o investimento em

tecnologia que, respeitada a privacidade das vítimas, possa comprovar os abusos, é medida que se impõe.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Lei n. 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13718.htm. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR). Cartilha informativa sobre assédio sexual. Brasília, DF: MDR, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf. Acesso em: 2 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 1.) (5. Turma). Processo n. 0100238-93.2021.5.01.0242. Relator: André Gustavo Bittencourt Villela, 22 nov. 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/PFXVYR>. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (10. Turma). Processo n. 1000239-29.2018.5.02.0081. Relatora: Sandra Curi de Almeida, 3 set. 2019. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/Ye8ath>. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3.) Seção de Imprensa. Hospital de BH indenizará técnica de enfermagem vítima de

importunação sexual no trabalho. Portal TRT-3, Belo Horizonte, 7 fev. 2025a. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/hospital-de-bh-indenizara-tecnica-de-enfermagem-vitima-de-importunacao-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 5 jan. 2026

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4.) (11. Turma). Processo n. 0020601-50.2022.5.04.0024. Relatora: Carmen Izabel Centena Gonzalez, 20 mar. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/dz45Pk>. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 15.) (7. Câmara). Processo n. 0011409-90.2022.5.15.0023. Relatora: Ana Lucia Cogo Casari Castanho Ferreira, 29 abr. 2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/2u9gg6>. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação (SECOM). Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. TST, Brasília, DF, 30 out. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/assedio-sexual>. Acesso em: 2 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação (SECOM). Número de ações sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho cresce 35% entre 2023 e 2024. TST, Brasília, DF, 7 mar. 2025b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/numero-de-acoes-sobre-assedio-sexual-na-justica-do-trabalho-cresce-35-entre-2023-e-2024>. Acesso em: 2 jan. 2026.

CARLOTO, Selma. Compliance trabalhista. 2. ed. São Paulo: LTR, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Estatísticas do Poder Judiciário: Painel de Estatísticas. Justiça em números, Brasília, DF, [2025]. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 2 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília, DF: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 2 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 2 jan. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Monitor de trabalho decente. Brasília: CSJT, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/>. Acesso em: 18 ago. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94045/1/Guia_Prevencao_Assedio_2024.pdf. Acesso em: 2 jan. 2026.

GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO (GHC). Código de ética e conduta. Porto Alegre: GHC, 2023. Disponível em: https://www.ghc.com.br/files/Codigo_de_etica_e_conduta.pdf. Acesso em: 2 jan. 2026.

GRUPO HOSPITALAR NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS (HNSG). Código de conduta ética, integridade e compliance (POL-000). Curitiba: HNSG, 2025. Disponível em: <https://web.hnsg.org.br/home/img/pol-00.pdf>. Acesso em: 2 jan. 2026.

HEINEKEN BRASIL. Código de conduta empresarial. São Paulo: Heineken Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.heinekenbrasil.com.br/media/oo4mt0sm/codigo-de-condutaempresarial-hnk.pdf>. Acesso em: 2 jan. 2026.

HOSPITAL E MATERNIDADE GALILEO (HMG). Código de conduta ética. Valinhos: HMG, 2023. Disponível em: <https://www.hmg.com.br/codigo-de-conduta-etica>. Acesso em: 2 jan. 2026.

HOSPITAL CARE. Código de ética e conduta. Campinas: Hospital Care, 2020. Disponível em: <https://www.hospitalcare.com.br>. Acesso em: 2 jan. 2026.

INSTITUTO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL SÍRIO-LIBANÊS (IRSSL). Código de conduta. São Paulo: IRSSL, 2025. Disponível em: <https://irssl.org>.

org.br/wp-content/uploads/2025/06/Codigo-de-Conduto-Instituto-de-Responsabilidade-Social-Sirio-Libanes.pdf. Acesso em: 2 jan. 2026.

LUPO. Atendimento – registro de reclamações. Araraquara, SP: Lupo, 2024. Disponível em: <https://atendimento.lupo.com.br/complaints/create>. Acesso em: 2 jan. 2026.

MÉDICOS lideram casos de assédio, abuso e má conduta entre profissionais de saúde. Medicina S/A, São Paulo, 3 dez. 2024. Disponível em: <https://medicinasa.com.br/medicos-assedio/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

MOMM, Márcia Assumpção Lima. Compliance e cultura organizacional: equidade de gênero e prevenção do assédio sexual e violência no trabalho. Revista Jurídica Gralha Azul - TJPR, Curitiba, v. 1, n. 25, p. 274-281, ago./set. 2024. Edição Especial Mulheres Juristas.

MULHER assediada no trabalho com tapas nas nádegas consegue majoração de dano moral. Migalhas, Ribeirão Preto, 29 nov. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/316191>. Acesso em: 2 jan. 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 190: convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra: OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 2 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação n. 206: recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra: OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 2 jan. 2026.

PORTO, Éderson Garin. Compliance e governança corporativa. Porto Alegre: Lawboratory, 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020.