

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO

Damaris Henriques da Silva

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA QUESTÃO DE
RESPEITO E DIGNIDADE**

Bauru
2023

Damaris Henriques da Silva

**Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Uma Questão de Respeito e
Dignidade**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do
Professor(a) Ms. Tales Manoel Lima
Vialôgo.**

**Bauru
2023**

Henriques, Damaris

Assédio sexual no ambiente de trabalho. Damaris Henriques da Silva. Bauru, FIB, 2023.

43f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Tales Manoel Lima Vialôgo

Assédio Sexual. Ambiente de trabalho. Reforma Trabalhista. Assédio Sexual no ambiente de trabalho. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

DAMARIS HENRIQUES DA SILVA

**Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Uma Questão de Respeito e
Dignidade**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 17 de novembro de 2023.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Ms. Tales Manoel Lima Vialôgo

Professor 1: Ms. Márcia Negrisoni

Professor 2: Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia

**Bauru
2023**

Dedico este trabalho as minhas queridas irmãs e ao meu companheiro que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado durante toda esta jornada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por sempre me acompanhar e me colocar de pé em todos os momentos.

Agradeço a todos aqueles que estiveram ao meu lado durante esta jornada acadêmica, apoiando-me e incentivando-me a alcançar este importante marco em minha vida.

À minha família, cujo amor e apoio foram meu alicerce. Cada palavra escrita é uma expressão da gratidão que sinto por todo o suporte, compreensão e paciência que me proporcionaram ao longo desses anos.

Aos meus professores e ao orientador Ms. Tales Manoel Lima Vialôgo, que compartilharam seus conhecimentos, desafiaram-me intelectualmente e guiaram-me nessa trajetória de aprendizado, agradeço profundamente. Cada ensinamento recebido foi fundamental para a construção deste trabalho.

Aos amigos e colegas de curso, que caminharam lado a lado comigo, partilhando desafios e vitórias, agradeço pela parceria e pela troca de experiências enriquecedoras, que fizeram deste curso mais suave e tranquilo durante a trajetória.

Por último, mas não menos importante, agradeço e dedica este trabalho à comunidade acadêmica e à sociedade, na esperança de que as descobertas e aprendizados aqui apresentados possam contribuir de alguma forma para um mundo mais justo, mais igualitário e mais iluminado pelo conhecimento.

Faça o teu melhor, na condição que você tem, enquanto você não tem condições melhores para fazer melhor ainda!

- Mario Sergio Cortella

SILVA, Damaris Henriques da. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Uma Questão de Respeito e Dignidade**. 2023 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

RESUMO

O estudo em questão aborda o assédio sexual no ambiente profissional, centrando-se nos direitos das mulheres, a falta de regulamentação dentro das empresas e a ineficácia do sistema normativo para tratar do assunto, considerando dados estatísticos que evidenciam a falta de normas e o dano ao direito humano da mulher. O assédio sexual é compreendido como uma forma de violência que busca obter favores sexuais por meio de investidas indesejadas, resultando em sofrimento físico e psicológico para as vítimas, além de danos em suas vidas pessoais e profissionais, exacerbando a disparidade entre os sexos e tornando o ambiente de trabalho hostil. A pesquisa proposta adota uma metodologia crítico-prospectiva de cunho jurídico-sociológico, visando analisar o assédio sexual no contexto laboral e sua violação à dignidade humana. A pesquisa relata as consequências dessa violência para a vítima e demais envolvidos, sua caracterização no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito Penal. Além disso, a monografia se dedica a examinar a inconstitucionalidade da falta de regulamentação contra o Assédio, analisando tanto a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, quanto outras convenções mundiais que buscam a erradicação do Assédio dentro do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Ambiente de trabalho. Reforma Trabalhista.

SILVA, Damaris Henriques da. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Uma Questão de Respeito e Dignidade**. 2023 45f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2019.

ABSTRACT

The study in question addresses sexual harassment in the professional environment, focusing on women's rights, the lack of regulation within companies, and the inefficiency of the normative system in addressing the issue. It considers statistical data that highlight the absence of norms and the violation of women's human rights. Sexual harassment is understood as a form of violence that seeks to obtain sexual favors through unwanted advances, resulting in physical and psychological suffering for the victims, as well as damage to their personal and professional lives, exacerbating gender disparities and making the work environment hostile. The proposed research adopts a critical-prospective methodology with a juridical-sociological approach, aiming to analyze sexual harassment in the workplace and its violation of human dignity. The study reports the consequences of this violence for the victim and other involved parties, its characterization in the field of Labor Law and Criminal Law. Additionally, the monograph is dedicated to examining the unconstitutionality of the lack of regulation against harassment, analyzing both International Labour Organization Convention No. 190 and other global conventions seeking to eradicate harassment in the workplace.

Keywords: Sexual Harassment. Workplace. Labor Reform.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	12
2.1	Princípios atinentes ao tema	15
2.2	Princípio da Dignidade Humana	16
2.3	Princípio da Liberdade Sexual	20
3	MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	22
3.1	Responsabilidade do Empregador pelo bem-estar dos empregados	23
4	ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
4.1	Convenção 190 da Organização Mundial do Trabalho	28
4.2	Assédio sexual como ato ilícito	29
5	INEFICÁCIA DO SISTEMA NORMATIVO NA PROMOÇÃO DA DEFESA DA MULHER ASSEDIADA	34
6	CONCLUSÃO	36
	REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

Iremos abordar nesta monografia a temática do assédio sexual no ambiente de trabalho e em seu primeiro capítulo iremos falar sobre os temas atinentes ao assunto abordado, seguido dos princípios da dignidade humana e liberdade sexual, abordando sobre como o ambiente do trabalho pode influenciar os seus funcionários e entrando mais a fundo sobre a temática, buscando a resolução da problemática, da falta de conscientização e a falta de atualização do sistema normativo, sempre reforçando as medidas cabíveis e eficácia nos sistemas internos da empresa, criando um local seguro e saudável para todos.

Esta monografia visa proporcionar informações e promover mudanças na legislação trabalhista e, conseqüentemente, nas empresas, para que o assédio sexual seja encarado como uma questão crucial e não mais um tabu, com os objetivos de: a) demonstrar que o assédio sexual no âmbito trabalhista é pouco desenvolvido e muitas vezes ignorado, pois a CLT não o trata com a devida relevância; b) descrever os princípios dos Direitos Humanos relacionados às mulheres; c) conceituar o princípio da Liberdade Sexual; d) identificar o ambiente de trabalho e as responsabilidades do empregador na promoção do bem-estar dos funcionários; e) indicar os problemas de saúde que podem advir de um ambiente de trabalho hostil; f) analisar o assédio sexual como um ato ilícito, distinguido na Consolidação das Leis Trabalhistas; e g) propor sugestões alinhadas com a Organização Nacional Trabalhista e com as Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho para alterar o sistema normativo brasileiro.

A temática abordada nesta monografia se concentra no assédio sexual no ambiente de trabalho, focalizando-se em um estudo voltado para os direitos das mulheres. Ao longo de diferentes gerações, as mulheres foram e ainda são submetidas a solicitações de natureza sexual indesejadas. Embora não seja uma questão nova, apenas com a evolução da sociedade e a revolução feminista, o assédio sexual começou a ser reconhecido como um ato de violência contra as mulheres.

A legislação trabalhista brasileira se mostra ineficaz na reforma relativa a esse tema, não punindo devidamente os agressores e definindo a responsabilidade das empresas. Surge, assim, a questão central deste projeto: A Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) pune de maneira adequada os assediadores e define a responsabilidade das empresas? Como podemos propor mudanças na legislação para auxiliar as vítimas, proporcionando mais conforto e segurança no momento da denúncia?

A pesquisa proposta utilizará a metodologia crítico-prospectiva de vertente jurídico-sociológica, sendo de natureza qualitativa, pois busca compreender os fenômenos sociais existentes e a participação das pessoas nesses fenômenos, a fim de analisar as particularidades do tema, expondo e relacionando as informações coletadas.

Em relação ao objetivo geral deste trabalho, pretende-se desenvolver uma pesquisa descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva visa proporcionar familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e construindo hipóteses. Já a pesquisa explicativa busca identificar os fatores que contribuem ou determinam a ocorrência do fenômeno objeto da pesquisa. O método utilizado é o hipotético-dedutivo, pois apresenta um procedimento lógico do tema.

Para pesquisar sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, esta monografia utiliza o modelo teórico analítico, hermenêutico e argumentativo, focado no Direito Penal (art. 216-A do CP), em interdisciplinaridade com o Direito do Trabalho.

2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O ambiente de trabalho é um espaço que deveria ser caracterizado pela colaboração, produtividade e respeito mútuo entre os colaboradores. No entanto, infelizmente, essa realidade muitas vezes é abalada pela presença insidiosa e danosa do assédio sexual. Trata-se de uma questão preocupante que transcende os limites físicos das organizações, repercutindo no tecido social e na vida de inúmeras pessoas ao redor do mundo. O assédio sexual no local de trabalho é um problema persistente que requer uma compreensão profunda, uma resposta coletiva e ações determinadas para erradicar suas raízes e promover um ambiente de trabalho onde a dignidade e o respeito sejam os pilares fundamentais.

O assédio sexual pode ser definido como um comportamento indesejado de natureza sexual que ocorre contra a vontade de uma pessoa e cria um ambiente intimidador, hostil ou humilhante. Ele pode se manifestar de várias maneiras, incluindo avanços não solicitados, comentários ofensivos, insinuações, piadas de conotação sexual, exposição indevida e coerção sexual. Essas ações não apenas violam os limites do consentimento e a intimidade pessoal, mas também minam a confiança e a autoestima das vítimas, afetando negativamente sua saúde física e emocional.

Não é um fenômeno isolado; está profundamente enraizado em desigualdades de gênero, dinâmicas de poder desequilibradas e estereótipos prejudiciais. As mulheres são desproporcionalmente afetadas, sendo alvos frequentes desse tipo de comportamento devido a uma combinação de discriminação histórica, estruturas hierárquicas desfavoráveis e uma cultura que muitas vezes normaliza e tolera o assédio. No entanto, é crucial reconhecer que homens e pessoas de outros gêneros também podem ser vítimas de assédio sexual, exigindo uma abordagem inclusiva e abrangente para abordar essa questão.

As consequências do assédio sexual são graves e abrangentes, afetando não apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas também a dinâmica e o clima de todo o local de trabalho. O impacto psicológico, emocional e profissional nas vítimas pode ser devastador, resultando em estresse, ansiedade, depressão, diminuição da produtividade e, em muitos casos, afastamento do emprego. Além disso, o assédio sexual cria um ambiente tóxico, desencorajando a colaboração, a inovação e a

equidade, o que prejudica a imagem e o desempenho da organização como um todo.

A resolução eficaz do problema do assédio sexual requer um compromisso sério das organizações para promover uma cultura de respeito, igualdade e responsabilidade. Isso inclui a implementação de políticas claras de prevenção e combate ao assédio sexual, o fornecimento de treinamento abrangente aos funcionários e a criação de canais seguros e confidenciais para denúncias. Além disso, é fundamental que a sociedade como um todo rejeite a tolerância ao assédio, promovendo a educação, a conscientização e a solidariedade para eliminar essa forma de violência de nossas vidas e locais de trabalho. Somente através de um esforço coletivo, podemos construir uma realidade onde todos possam trabalhar com dignidade, respeito e segurança.

O cenário contemporâneo do ambiente de trabalho tem enfrentado uma crescente e alarmante problemática: o assédio sexual, que representa uma violação direta dos direitos humanos. A Constituição Brasileira de 1988, em seu Art. 5º, preconiza a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando direitos básicos, como a vida, liberdade, igualdade e segurança. Contudo, essa igualdade proclamada muitas vezes é desafiada dentro do ambiente profissional, onde hostilidade e desigualdade prejudicam a construção de um local de trabalho digno e saudável.

O inciso I do mesmo artigo destaca que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, conforme a Constituição. Entretanto, a realidade dentro do ambiente de trabalho apresenta uma persistente hostilidade e desigualdade, especialmente quando se trata dos direitos fundamentais a um ambiente de trabalho respeitoso e justo. Ao adentrar o âmbito trabalhista, as mulheres se deparam com uma luta aparentemente interminável. A soberania masculina impregnada no ambiente de trabalho carrega consigo costumes machistas enraizados ao longo de décadas.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho foi acompanhada por resistência e reação masculina, muitas vezes manifestada através do assédio sexual. Esta prática não apenas desvalorizava a trabalhadora, negando-lhe o reconhecimento como sujeito de direitos, mas também a tratava como intrusa no universo laboral masculino. Nesse contexto, os direitos humanos das mulheres são

sistematicamente violados, refletindo uma crença arraigada de que a mulher existe para servir aos homens, relegando-as a uma condição de objeto.

A responsabilidade das empresas em criar ambientes de trabalho saudáveis e dignos frequentemente é minimizada quando se trata do assédio sexual perpetrado por funcionários de diferentes áreas, níveis hierárquicos e orientações sexuais. É evidente, no entanto, a disparidade entre os gêneros feminino e masculino. A liberdade sexual, que implica no direito de dispor do próprio corpo e de recusar atividades sexuais indesejadas, é um princípio fundamental nesse contexto.

O ambiente hostil e intimidante muitas vezes resulta em graves consequências para a vítima, incluindo doenças psicológicas, transtornos e depressão, levando-a, por vezes, a pedir demissão para escapar dessa situação. As vítimas frequentemente se sentem coagidas a não denunciar o assédio que sofrem, com receio de perderem seus empregos, muitas vezes sua única fonte de renda. Quando denunciam, são, por vezes, culpabilizadas por colegas e superiores, criando um ambiente no qual as denúncias são raras.

Apesar da recente reforma na legislação trabalhista brasileira, que não trouxe inovações sobre o tema do assédio sexual, permanecendo silente quanto a essa prática, é importante mencionar a "Convenção sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho" (Convenção n. 190) da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 2019. Este marco reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho são violações e abusos dos direitos humanos, incompatíveis com um trabalho digno.

Atualmente, muito se discute sobre a relevância do caráter preventivo em várias áreas do Direito. Nesse contexto, é fundamental analisar quais medidas o Ordenamento Jurídico Brasileiro e os sujeitos da relação de emprego podem adotar para aplicar esse caráter preventivo no que diz respeito ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Destacam-se como hipóteses de prevenção a criação de canais de comunicação eficazes, a elaboração de uma política de tolerância zero e a inclusão do tema em treinamentos, palestras e cursos, entre outras estratégias.

Nesse ínterim, é essencial analisar as relações justrabalhistas para compreender a origem do fenômeno descrito, bem como suas repercussões para as vítimas e os agentes de tais condutas. Deste modo, este estudo visa lançar luz

sobre a temática do assédio sexual no ambiente de trabalho, considerando a protagonização da mulher e sua inserção no mercado de trabalho, paralelamente à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais. O objetivo é proporcionar uma redução dos casos de assédio sexual no Brasil

2.1 Princípios atinentes ao tema

Os princípios relacionados ao assédio sexual no local de trabalho incluem: Dignidade Humana: O assédio sexual no local de trabalho viola a dignidade humana das vítimas e deve ser combatido em todas as suas formas; Igualdade de Gênero: é uma forma de violência de gênero que afeta principalmente as mulheres e é uma das principais barreiras à igualdade de gênero no mundo do trabalho; Não Discriminação: também é, uma forma de discriminação que viola os princípios fundamentais da igualdade e da dignidade humana; Abuso de Poder: é abuso de poder que pode ter efeitos devastadores na saúde física e mental da vítima e prejudicar suas carreiras e vidas pessoais; Direitos Humanos: é uma questão de direitos humanos que precisa ser tratada com seriedade e urgência por todos os setores da sociedade e a Prevenção e Resposta: que seria a importância de tomar medidas para prevenir e responder ao assédio sexual no local de trabalho, como estabelecer políticas de igualdade de gênero, treinamento para funcionários e mecanismos para denunciar e proteger as vítimas (SENADO,2011)

Eles possuem três funções. (I) funções informativas destinadas a inspirar os legisladores no desenvolvimento de padrões; (II) funções prescritivas ou proativas voltadas para o preenchimento de lacunas do ordenamento jurídico; (III) e a função de interpretação que usa os princípios para interpretar normas (GUARDIA, 2016). Com efeito, a importância da função interpretativa tem aumentado, sobretudo devido à sua relevância no papel do ator jurídico.

Os princípios, portanto, não apenas orientam nossa compreensão do sistema jurídico como um todo, dando-lhe unidade e coerência, mas também abordam os preceitos fundamentais por meio dos quais interpretamos normas e comportamentos. Com isso em mente, é importante descrever brevemente os princípios específicos relevantes para o problema em questão.

2.2 Princípio da Dignidade Humana

Primeiramente, para discutirmos o princípio da dignidade humana, é necessário apresentar o conceito dos direitos humanos em si. Em 10 de dezembro de 1948 “nascia” a Declaração Universal dos direitos Humanos implementada pela Organização das Nações Unidas. Já no Brasil, em sua constituição de 1946, os direitos fundamentais já eram formulados, mas apenas em 1988 que se apresentou a “prevalência dos direitos humanos”. (Agência Senado, 2018). A Carta Magna ou conhecida popularmente como Constituição Federal, em seu artigo 1º e respectivos incisos fala:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988).

Claramente expressando a importância dos Direitos Humanos, quando coloca em seus incisos II e III a cidadania e dignidade humana como um de seus fundamentos primários, projetando a construção de um Estado Democrático de Direito justo e tornando-os como princípios fundamentais da Constituição brasileira a serem seguidos pelos estados, para formularem suas leis em consonância com o absoluto poder da lei máxima brasileira. Garantir a igualdade no tratamento entre pessoas do mesmo sexo, de diferentes etnias, raças, idade, crenças, erradicar a pobreza e marginalização, promover o bem de todos sem qualquer forma de descriminalização são os direitos fundamentais apresentados pela ordem democrática brasileira a fim de afirmar a prática da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico. Com seu conhecimento no assunto, Antônio Enrique Pérez Luño dizia:

Os valores constitucionais possuem uma tripla dimensão: a) fundamentadora — núcleo básico e informador de todo o sistema jurídico-político; b) orientadora — metas ou fins predeterminados, que fazem ilegítima qualquer disposição normativa que persiga fins distintos, ou que obstaculize a consecução daqueles fins enunciados pelo sistema axiológico constitucional; e c) crítica — para servir de critério ou parâmetro de valoração para a interpretação de atos ou condutas. (...) Os valores constitucionais compõem, portanto, o contexto axiológico fundamentador ou básico para a interpretação de todo o ordenamento jurídico; o postuladoguia para orientar a hermenêutica teleológica e evolutiva da Constituição; e o critério para medir a legitimidade das diversas manifestações do sistema de legalidade” (PEREZ LUÑO, 1988 apud PIOVESAN, 2013)

Flavia Piovesan diz: “Considerando que toda Constituição há de ser compreendida como unidade e como sistema que privilegia determinados valores sociais, pode-se afirmar que a Carta de 1988 elege o valor da dignidade humana como valor essencial, que lhe dá unidade de sentido” (PIOVESAN, 2013). A dignidade humana inicia-se como superprincípio na orientação do Direito Internacional e interno.

A partir deste momento, podemos discutir a importância da dignidade humana e seus objetivos na concepção dos direitos relacionados à igualdade entre homens e mulheres. É através da dignidade humana que podemos notar as diferenças explícitas em relação ao incontestável problema que as mulheres enfrentam desde os primórdios.

Apesar de leis e decretos afirmarem o contrário, a dignidade humana feminina ainda não é a mesma que a masculina. Podemos notar claramente essa disparidade quando olhamos para leis de Estados onde a discriminação contra a mulher é institucionalizada, com a crença de que o homem é superior à mulher e que esta deve ser submissa e aceitar sua posição como um ser inferior ao seu próximo.

Há décadas, temos identificado diferenças econômicas, estruturais na esfera política e trabalhista, para a garantia da dignidade humana das mulheres. É fundamental que continuemos a lutar pela igualdade de gênero e pela plena realização da dignidade humana para todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

Durante muito tempo, a mulher foi tratada como um objeto pelos homens, especialmente devido a aspectos religiosos ligados a várias culturas. Infelizmente, essa visão é visível em muitas culturas atualmente, perpetuando preconceitos culturais que impedem a equiparação da mulher ao homem como ser humano.

No entanto, é importante destacar que a luta pela igualdade de gênero não se trata de imperialismo cultural ou intolerância religiosa. Pelo contrário, trata-se de garantir que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades. A igualdade de gênero é um direito humano fundamental e deve ser promovida em todas as esferas da sociedade,

independentemente de crenças culturais ou religiosas (PIOVESAN, 2013). Flavia Piovesan diz:

Isso reforça o quanto a implementação dos direitos humanos das mulheres está condicionada à dicotomia entre os espaços público e privado, que, em muitas sociedades, confina a mulher ao espaço exclusivamente doméstico da casa e da família. Vale dizer, ainda que se constate, crescentemente, a democratização do espaço público, com a participação ativa de mulheres nas mais diversas arenas sociais, resta o desafio de democratização do espaço privado — cabendo ponderar que tal democratização é fundamental para a própria democratização do espaço público. A respeito, ressalte-se que o Comitê sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, em sua Recomendação Geral n. 21, destacou ser dever dos Estados desencorajar toda noção de desigualdade entre a mulher e o homem, quer seja afirmada por leis, quer pela religião ou pela cultura, de forma a eliminar as reservas que ainda incidam no art. 16 da Convenção, concernente à igualdade de direitos no casamento e nas relações familiares. (PIOVESAN, 2013 p.268/269).

No Brasil, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher entrou em vigor em 2 de março de 1984, citada acima por Flávia Piovesan, revogando o decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984 diz:

RELEMBRANDO que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade. (BRASIL, 2002)

E em seu Art. 1º explica o que significa a discriminação contra a mulher, vejamos:

Toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo, exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (BRASIL, 2002).

No Brasil, a discriminação é crime regido pelo Código Penal pela Lei nº 7.716 de 5 de janeiro de 1989 e tem pena de reclusão de um a três anos e multa, mesmo assim ainda se vê em prática em diversas áreas essa cultura machista e misógina. Mas a Convenção busca a igualitariedade entre homens e mulheres e quando alcançados os objetivos propostos pela mesma, cessará as ações afirmativas criadas por ela.

Conforme diz Flavia Piovesan “ Entre as previsões da Convenção está a urgência em erradicar todas as formas de discriminação contra as mulheres, a fim de garantir o pleno exercício de seus direitos civis e políticos, como também de seus direitos sociais, econômicos e culturais (PIOVESAN, 2013).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres impõe que as mulheres devem ser tratadas igualitariamente aos homens perante as leis que as garantias de igualdade formal devem se tornar realidade. Além disso, a Convenção aborda assuntos relacionados aos abusos sofridos pelas mulheres, que devem ser erradicados, como o estupro, o assédio sexual, a exploração sexual e outras formas de violência contra a mulher.

Embora o combate à violência não seja explicitamente abordado na temática do texto da Convenção, é fundamental que sejam tomadas medidas para erradicar todas as formas de violência contra as mulheres. A violência de gênero é uma violação dos direitos humanos e deve ser combatida em todas as suas formas.

Em 1993, foi adotada a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher que irá definir o que seria essa violência contra as mulheres: “ qualquer ato de violência baseado no gênero que resulte, ou possa resultar, em dano físico, sexual ou psicológico ou em sofrimento para a mulher, inclusive as ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária da liberdade, podendo ocorrer na esfera pública ou na esfera privada” (PIOVESAN. 2013. p. 271). Ainda sobre os direitos das mulheres no âmbito dos direitos humanos, Flavia diz:

Acrescente-se que a proteção internacional dos direitos humanos das mulheres foi reforçada pela Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993 e pela Declaração e Plataforma de Ação de Pequim de 1995, ao enfatizarem que os direitos das mulheres são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. Nesse sentido, não há como conceber os direitos humanos sem a plena observância dos direitos das mulheres. (PIOVESAN, 2013.p. 271)

Para que estas medidas sejam tomadas e se consiga a efetividade da mesma foi criado um Protocolo Facultativo à Convenção, que institui dois mecanismos de monitoramento: “ a) o mecanismo da petição, que permite o encaminhamento de denúncias de violação de direitos enunciados na Convenção à apreciação do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher; e b) um procedimento

investigativo, que habilita o Comitê a investigar a existência de grave e sistemática violação aos direitos humanos das mulheres.” (PIOVESAN, 2013. p. 273)

Sobre os Direitos Humanos e as convenções para que sejam colocados em prática, os Estados participantes destas vêm adotando medidas que façam a efetividade dos direitos serem respeitados por todos os seus membros, conforme menciona Flavia Piovesan:

O sistema global de proteção a direitos humanos compreende, portanto, mecanismos convencionais e não convencionais, que apresentam características consideravelmente diversas. Essas características podem ser usadas, como já foi ressaltado, na escolha do melhor instrumento internacional para cada caso específico, levando em consideração ser ou não o Estado-violador parte de uma convenção determinada, haver ou não suficiente pressão política para sensibilizar órgãos de proteção essencialmente políticos, existir ou não o interesse em construir precedentes normativos. (PIOVESAN, 2013 p. 304)

Com certeza, a questão dos direitos das mulheres é fundamental para a promoção da dignidade humana e para a efetivação dos direitos humanos em geral. É importante que todas as formas de desigualdade sejam abordadas e combatidas, seja de gênero, raça, etnia, religião, idade ou qualquer outra forma de discriminação.

Para isso, é necessário que haja um planejamento e uma aplicação efetiva de políticas públicas que visem à promoção da igualdade e à proteção dos direitos humanos. Além disso, é fundamental que haja uma educação voltada para a valorização da diversidade e para a promoção da cultura de paz e da tolerância.

Somente assim poderemos criar um mundo mais justo e igualitário, onde os valores e os princípios dos direitos humanos sejam respeitados e valorizados por todos.

2.3 Princípio da Liberdade Sexual

A liberdade sexual pode ser compreendida como o livre exercício de escolher ter ou não um (a) parceiro (a), parceiros (as) ou simplesmente não ter nenhum. Além disso, ela pode ser expressa quando se decide como viver sua sexualidade e qual orientação sexual seguir. Em outras palavras, a liberdade sexual está relacionada à forma livre de dispor do próprio corpo e à responsabilidade sobre suas escolhas.

Escritores, como Inês Ferreira Leite, entendem que a liberdade sexual possui duas vertentes:

A vertente positiva liberdade sexual impõe a livre disposição do sexo e do próprio corpo para fins sexuais, ou seja, consiste na possibilidade que cada um tem de fazer as suas opções no domínio da sexualidade. Já a vertente negativa estabelece o direito de cada um a não suportar de outrem a realização de atos de natureza sexual contra a sua vontade (LEITE, 2004, p. 26 apud LIMA, 2018).

Percebe-se a exigência de que as duas vertentes, devem ser respeitadas e complementam uma à outra para que isso seja possível. Assim sendo, entende-se que o assédio sexual viola o Princípio da Liberdade Sexual.

No Brasil, há a Lei nº 12.015/2009 que pune os crimes praticados contra a liberdade sexual, mas infelizmente quase toda mulher já passou, ou conhece alguém que tenha sofrido algum tipo de violência contra a sua liberdade sexual. Podemos verificar na Cartilha: Direitos Sexuais e Reprodutivos das Mulheres alguns atos cometidos contra a dignidade sexual feminina, são eles: “toques inadequados, não consentidos ou não desejados no corpo da mulher; comentários ofensivos relativos ao corpo ou a sexualidade da mulher; assédio no ambiente de trabalho; atos sexuais forçados (mediante constrangimento ou violência física); divulgação/compartilhamento de imagens íntimas da mulher.” Mas o que seria a violência contra a liberdade sexual da mulher? Cesar Roberto Bitencourt diz:

Liberdade sexual da mulher significa o reconhecimento do direito de dispor livremente de suas necessidades sexuais, ou seja, a faculdade de comportar-se, no plano sexual, segundo suas aspirações carnis, sexuais ou eróticas, governada somente por sua vontade consciente, tanto sobre a relação em si como em relação a escolha de parceiros. Esse realce é importante, pois para o homem parece que sempre foi reconhecido esse direito. Em outros termos, se reconhece que homem e mulher têm o direito de negarem-se a se submeter à prática de atos lascivos ou voluptuosos, sexuais ou eróticos, que não queiram realizar, opondo-se a qualquer possível constrangimento contra quem quer que seja, inclusive contra o próprio cônjuge, namorado(a) ou companheiro(a) (união estável); no exercício dessa liberdade podem, inclusive, escolher o momento, a parceria, o lugar, ou seja, onde, quando, como e com quem lhe interesse compartilhar seus desejos e manifestações sexuais. Em síntese, protege-se, acima de tudo, a dignidade sexual individual, de homem e mulher, indistintamente, consubstanciada na liberdade sexual de cada um e direito de escolha. (BITENCOURT, 2019, p. 63)

Sendo assim, nota-se a necessidade do respeito a liberdade sexual como um todo pela sociedade, independentemente das culturas passadas de geração em geração.

3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Para compreendermos um pouco sobre o assunto trago o conceito de Sandro Nahmias de Melo (2020) sobre o Meio Ambiente de Trabalho:

O conceito de meio ambiente do trabalho, como toda produção científica nova, ainda está tendo seus contornos delineados, assim como estão sendo delimitados o seu objeto de estudo e institutos. Estes, por sua vez, devem ter seus limites e conceitos, definidos, clarificados, mediante estudo criterioso e técnico. Importante destacar que este novo paradigma – o meio ambiente do trabalho – é também a pedra angular de uma nova disciplina jurídica: o direito ambiental do trabalho (MELO, 2020) .

Portanto, não é possível expressar o conceito de ambiente de trabalho desvinculado da ciência técnica, ou que desconhece a origem histórica do direito do trabalho e das relações.

Júlio Cesar de Sá da Rocha (2020) diz: “a discussão sobre a gênese do direito ambiental pode ser mais bem compreendida, quando se nota que concepções e pensamentos filosóficos fundam essa disciplina jurídica”.

No entanto, se a filosofia atual denominada “ecocentrismo” for adotada como eixo principal do Direito Ambiental, o estudo, mesmo que didático, do ambiente de trabalho será uma força nova e inexistente (MELO, 2020). Deve-se entender que, no ambiente de trabalho, os interesses dos funcionários prevalecem sobre os interesses celetista da empresa.

O ambiente de trabalho é um dos locais que mais passa-se o tempo, muitas vezes até mesmo que a moradia, sendo assim é fundamental que se tenha um lugar agradável e instável para que se desenvolva a criatividade e a produtividade dos funcionários. É um reflexo da mente humana, onde a criatividade e a produtividade se encontram em um equilíbrio delicado. Destaca também, Richard Branson (2023) que “o ambiente de trabalho deve ser um local onde as pessoas possam se sentir valorizadas” e conseqüentemente se sentiram mais motivadas a dar melhores resultados.

A Constituição de 1988 em seu Art. 200 inciso VIII cita sobre a saúde no ambiente de trabalho: “VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. (BRASIL,1988).

A Organização Mundial da Saúde diz:

Workplaces can be places of both opportunity and risk for mental health. On the one hand, workplaces that promote good mental health and reduce work

stress not only enhance mental and physical health but are also likely to reduce absenteeism, improve work performance and productivity, boost staff morale and motivation, and minimize tension and conflict between colleagues. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022)¹

Já a Organização Internacional do Trabalho diz em sua convenção nº 155 sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e em seu art. 3º, alínea “e” interpreta o que seria o termo saúde e segurança:

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (OIT, 1992)

Em suma, o ambiente de trabalho deve ser um local onde seus funcionários sintam-se motivados, valorizados, incluídos e seguros para que continuem desempenhando as funções dirigidas a eles da melhor forma possível para a empresa.

3.1 Responsabilidade do Empregador pelo bem-estar dos empregados

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma questão séria e amplamente discutida em diversos estudos e pesquisas como podemos identificar ao longo deste estudo. A responsabilidade do empregador também é um tema relevante que deve ser discutido no ambiente de trabalho assim como na gestão de recursos humanos.

De acordo com a Constituição Federal em seu Art. 7º inciso XXII são direitos dos trabalhadores: “ XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, como podemos verificar não se fala exatamente sobre o assédio, mas trata da parte em que fala da saúde do trabalhador. Na Consolidação das Leis Trabalhista, não encontramos uma menção exata das responsabilidades do empregador, apenas o Art. 2º que fala um pouco

¹ Os locais de trabalho podem ser locais de oportunidade de risco para a saúde mental. Por um lado, locais de trabalho que promovem uma boa saúde mental e reduzir o estresse no trabalho, não apenas melhorar saúde mental e física, mas também susceptíveis de reduzir o absentismo, melhorar o trabalho desempenho e produtividade, aumentar a equipe moral e motivação, e minimizar a tensão e conflitos entre colegas. (OMS, 2022)

sobre os riscos que podem ser considerados como responsabilidade da empresa: “[...] assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, mas ainda não se especificou quais riscos que devem ser atribuídos como tal responsabilidade. Podemos encontrar algo semelhante que possa ser usado na esfera Civil, onde o empregador tem as suas responsabilidades cíveis aplicadas no que diz o Art. 186 da Constituição Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, colocando a omissão, negligência ou imprudência do empregador contra as práticas ilícitas praticadas dentro da empresa, como algo a ser de sua responsabilidade. Ou seja, o empregador tem a responsabilidade de manter o local de trabalho seguro, estável e livre de qualquer tipo de problemáticas que possam denegrir a saúde mental e física de seus funcionários. Isso inclui a implementação de políticas dentro da empresa contra qualquer tipo de assédio, seja o moral ou sexual, assim como as políticas de saúde e bem-estar que já são implementadas dentro das empresas, também a promoção de treinamentos de conscientização e adoção de medidas efetivas para investigar e lidar com as denúncias de assédio.

Uma pesquisa realizada por Cortina e Magley (2003) destaca a importância da responsabilidade do empregador na prevenção do assédio sexual. Os autores argumentam que as organizações devem estabelecer uma cultura organizacional que desencoraje o assédio e promova a igualdade de gênero.

Outro estudo realizado por Fitzgerald (1997) destaca que a responsabilidade do empregador pelo bem-estar dos funcionários inclui a criação de um ambiente de trabalho onde os empregados se sintam seguros para relatar casos de assédio sexual sem medo de retaliação.

4 ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual é uma forma de violência e discriminação que atenta contra a dignidade e o bem-estar de suas vítimas. Entender suas causas, consequências e como combatê-la é essencial para criar um local de trabalho seguro e respeitoso para todos. É importante entender sua natureza e consequências e buscar soluções para garantir boas e respeitadas condições de trabalho para todos.

O assédio no trabalho é uma realidade preocupante que põe em causa a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, é uma forma de violência e desrespeito que ocorre em muitos ambientes, incluindo o local de trabalho com sua maior estatística sendo contra as mulheres.

Quase duas décadas após a introdução do tipo penal sobre o assédio sexual no ordenamento jurídico, a sociedade ainda utiliza o termo para diversas condutas praticadas na rua, no transporte público, e nos mais diversos ambientes. Sendo assim, para a aceção do que se trata o assédio sexual, notadamente em derivação da prática errada do termo, se faz necessário o aprofundamento em seus princípios caracterizadores, de forma a estabelecer os limites de tal comportamento e suas particularidades.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia em 2013, que realizou uma Pesquisa Nacional de Saúde cerca de 29,9% das mulheres brasileiras com 18 anos ou mais relataram ter sofrido algum tipo de assédio sexual ao longo da vida. Já uma pesquisa realizada em 2022 pela Fórum Segurança edição nº 174 aponta que mais de 18 milhões de mulheres sofreram alguma forma de violência, no aspecto que fala sobre o assédio a pesquisa foi realizada com mais de 30 milhões de mulheres que relataram terem sofrido algum tipo de assédio, vejamos:

46,7% das brasileiras sofreram assédio em 2022. São 30 milhões de mulheres que relataram ter sofrido algum tipo de assédio; 26,3 milhões de mulheres ouviram cantadas e comentários desrespeitosos na rua (41,0%) ou no ambiente de trabalho (18,6% – 11,9 milhões), foram assediadas fisicamente no transporte público (12,8%) ou abordadas de maneira agressiva em uma festa (11,2%) (FORUM SEGURANÇA, 2022)

Além da gravidade da situação apresentada a pesquisa preocupou-se em demonstrar o crescimento dos relatos por assédio sexual sendo está análise recente contendo os maiores níveis de prevalência por assédio sexual já relatados ao longo

de todas as pesquisas realizadas (FORÚM SEGURANÇA,2022). Comparando a atual pesquisa com os dados de 2021, o crescimento na prevalência de assédio foi de nove pontos percentuais, passando de 37,9% para 46,7%. Neste período, todas as formas de assédio listadas apresentaram crescimento (FORÚM SEGURANÇA,2022).

O assédio no local de trabalho é caracterizado por insultos repetidos e sistemáticos, humilhação ou constrangimento. No contexto brasileiro, podemos identificar dois tipos principais de assédio: assédio moral, que inclui ações verbais ou mentais para reduzir, rebaixar ou desvalorizar o empregado, e assédios sexuais, que contém investidas indesejadas, insultos ou propostas de natureza sexual.

Como mencionado o assunto abordado no texto fala muito sobre como as mulheres são as maiores vítimas do assédio sexual dentro das empresas, mas podemos utilizar um caso recente como exemplo, para mostrar que não são apenas homens que praticam tal ato contra mulheres, como é o caso da dentista Larissa Bressan que foi acusada de assediar seus funcionários, criando um ambiente hostil e intimidador. Relatos descrevem comportamentos abusivos, humilhações e pressões psicológicas constantes. Essas ações afetaram negativamente a saúde mental e a qualidade de vida dos funcionários envolvidos, gerando um clima de medo e insegurança no local de trabalho. (G1,2023).

Mesmo assim em uma pesquisa realizada pelo Mundo RH em 2023 mostrou que mulheres sofrem 3 vezes mais assédio sexual que os homens no ambiente de trabalho, já que sua maior característica é praticado em sentido hierárquico, ou seja, pela maioria dos postos de liderança serem de homens, o assédio contra as mulheres é muito mais visível e palpável que o assédio praticado contra os homens, sendo os muitos casos relatados de que para que a vítima consiga manter o seu trabalho ela deverá aceitar os comentários de conotação sexual e até além disso, tendo que se submeter a favores sexuais para se manter dentro da empresa.

O assédio é definido como comportamento sexual indesejado que ocorre em um ambiente profissional. Existem dois tipos principais de assédio sexual: assédio *quid pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual (Conselho Nacional do Ministério Público 2016), que tem seu tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2021 e o assédio sexual ambiental por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho

inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização ou restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016). Os requisitos para sua configuração são:

- a) Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio; b) de forma dolosa; c) Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual; d) Sem o consentimento da vítima (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016)

A Organização Internacional do Trabalho (2013) define o assédio sexual no local de trabalho como:

[...] insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional.²

É preciso ressaltar a necessidade da não aceitação por parte da vítima da relação sexual (ou seja, é um ato unilateral), pois no caso de consentimento seria flerte ou paquera. A proibição a que se refere a lei encontra-se no abuso ou predomínio na relação de trabalho para obtenção de vantagens sexuais, portanto, havendo vontade de ambas as partes, a ação não é punida.

O assédio no ambiente de trabalho tem raízes em desequilíbrios de poder, falta de conscientização e cultura organizacional inadequada.

Examinaremos casos e refletiremos sobre a urgência de promover mudanças significativas em nossa sociedade. O local de trabalho deve ser um local de segurança e respeito para todos os funcionários. Infelizmente ainda ocorrem casos

² Propostas persistentes, toques, abordagens ou convites indesejados, de natureza sexual, que podem vir de um superior ou colega de trabalho, que influenciam diretamente as possibilidades de emprego e as condições ou ambiente de trabalho e que também produzem efeitos nas vítimas, tanto psicológicos quanto emocional

de assédio moral e sexual no trabalho, causando prejuízos emocionais e profissionais às vítimas.

4.1 Convenção 190 da Organização Mundial do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental na definição e aplicação das normas internacionais do trabalho, incluindo convenções e recomendações. As Convenções são diretrizes gerais estabelecidas pela Assembleia Geral da OIT que, uma vez ratificadas por decisão soberana de um Estado membro, tornam-se parte integrante da sua legislação nacional e cujo cumprimento é obrigatório. Como membro fundador da OIT, o Brasil participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira sessão (OIT, 2021).

A importância da adoção de um instrumento internacional que aborde a violência e o assédio no mundo do trabalho foi destacada durante a Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, realizada em 2018 na 107ª sessão. Tal instrumento poderia fornecer uma abordagem clara, abrangente e integrada para prevenir e erradicar a violência e o assédio. (OIT, 2018).

A Convenção n.º 190 foi anunciada na 108.ª Reunião Anual dos Estados-Membros da OIT em 2019. O Projeto de Lei, que trata da violência e do assédio no local de trabalho, foi aprovado. Esta convenção foi acompanhada pela aprovação da Recomendação n.º 206, que orienta como a convenção deve ser aplicada por cada Estado membro. (OIT, 2021).

Ela reconhece o direito de todos a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados no gênero. Enfatiza também que a violência e o assédio podem violar os direitos humanos e representar uma ameaça à igualdade de oportunidades. Isto porque estas práticas são inaceitáveis e incompatíveis com o conceito de “bom trabalho” da OIT. (OIT, 2019).

O conceito de “trabalho digno” foi introduzido pela OIT em 1999 para garantir que todos tenham acesso a oportunidades de emprego produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. A eliminação da violência e do assédio no local de trabalho é, portanto, essencial para manter bons empregos, promover a

igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e respeitar a dignidade humana. (ACEGIS, 2022).

Uma das mudanças significativas introduzidas pela Convenção 190 da OIT é a abordagem integrada da violência e do assédio. Ao empregar a expressão "violência e assédio" (violence and harassment), esse novo instrumento internacional unifica esses termos em um único conceito, ampliando, portanto, a definição e, conseqüentemente, a abrangência desses fenômenos (PAMPLONA, 2006).

Nessa perspectiva, o assédio sexual no local de trabalho, assim como em ambientes relacionados ao exercício profissional, engloba comportamentos e ações que têm o potencial de causar danos físicos, psicológicos, sexuais e mesmo econômicos. Sob essa ótica, a Convenção em questão emerge como um elemento fundamental na promoção de um ambiente de trabalho que esteja em conformidade com a dignidade humana e que assegure a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

4.2 Assédio sexual como ato ilícito

Analisaremos o assédio sexual como ato ilícito, examinando sua definição legal, suas conseqüências e a importância de preveni-lo e combatê-lo protegendo as mulheres as ameaças que são muito importantes na sociedade atual. Apesar da existência de mecanismos legais de proteção às vítimas de perseguição, esse sistema muitas vezes se mostra ineficaz, analisando as referências à literatura e jurisprudência pertinentes verificamos a falta da conscientização dentro do ambiente de trabalho sobre o assunto, que muitas vezes pode ser banalizado e representado como algo fútil e desinteressante para se tratar dentro das empresas.

O assédio sexual caracteriza-se por avanços indesejados, insultos ou propostas de cunho sexual, que ocorrem no local de trabalho ou em situação de impotência. É importante saber que o assédio sexual não se limita a atos físicos, mas também pode incluir declarações, piadas, gestos ou exposição a conteúdo de conotação sexual (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016). É considerado ilegal em questões civis e trabalhistas e exige-se que se tenha a relação com o trabalho, exemplo quando se recebe uma carona por um colega após o expediente na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016).

No Brasil, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantem o direito à dignidade, à igualdade e à não discriminação. Além disso, a Lei nº. 13.718/2018 tipifica o crime de importunação sexual, que abrange diversas formas de assédio sexual. Também temos a Lei nº 13.467/2017 que estabelece medidas de prevenção e punição para casos de assédio e a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A:

Art. 216-A: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, 20 cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 1988)

. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016). Assim, para o legislador brasileiro, o crime será caracterizado quando o agente coibir a vítima a fim de obter vantagem ou favor sexual, por meio de condição prevalecente de hierarquia ou superioridade, enquadrando a conduta em verbos desse tipo. Segundo entendimento das autoras Cecília de Mello e Souza e Leia Adesse (2005, p. 52), o referido dispositivo legal:

[...] resume muito das propostas dos movimentos feministas e juristas preocupadas com as situações de discriminação e violência às quais as mulheres eram secularmente sujeitas nas relações de trabalho. O artigo protege a liberdade sexual nas relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, enfim, toda relação na qual exista hierarquia e ascendência.

Segundo a cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho” do Senado Federal (2018), o assédio sexual pode se manifestar de duas formas distintas:

O “assédio vertical” se verifica quando o indivíduo, hierarquicamente superior, se vale de sua posição para constranger alguém por meio de intimidações, amedrontamento, ameaças, pressões ou outras interferências, com o propósito de obter algum favorecimento sexual. Trata-se da forma clássica de assédio, caracterizada como crime, e descrita no tipo penal do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (SENADO FEDERAL, 2018).

E o assédio:

O “assédio horizontal” é aquele que ocorre quando não há diferença hierárquica entre o assediador e a vítima, como o percebido entre colegas de trabalho. Essa forma não se enquadra no crime de assédio previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, embora nada impeça que a

conduta seja punida penalmente, caso enquadrada em outros tipos penais. (SENADO FEDERAL, 2018)

Como se vê, embora para o Direito Penal haja a necessidade de uma hierarquia para caracterizar o assédio sexual, para o Direito do Trabalho é perfeitamente possível configurar o assédio sem subordinação. (WALDOW, 2019).

Se faz necessário também a apresentação do assédio sexual no âmbito administrativo que também apresenta graves consequências:

Embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016).

Neste mesmo sentido, vemos que a 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região entendeu que não é necessário a ascensão hierárquica para caracterizar o assédio sexual sendo assim o dever de se indenizar por ato ilícito:

ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZAÇÃO. ASCENDÊNCIA HIERÁRQUICA.

Conquanto a caracterização de assédio sexual para fins do art. 261-A do Código Penal exija, além da reiteração de conduta ilícita, a ascensão hierárquica do assediador sobre o trabalhador assediado, este último requisito não é essencial para a caracterização da responsabilidade prevista nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, especialmente quando o superior hierárquico do assediador e da assediada teve ciência da conduta ilícita e ficou-se inerte, visto que o empregador é solidariamente responsável pelos atos de seus prepostos, como se infere dos arts. 843,

§ 1º, da CLT e art. 932, III, do Código Civil, devendo zelar pelo meio ambiente do trabalho. (TRT, 2018).

Citamos um caso, julgado por este mesmo órgão onde não foram necessárias provas diretas, não eximindo a parte de posteriormente comprovar:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual é um ato que, por sua natureza, ocorre secretamente, o que dificulta a prova direta. O fato, entretanto, não exige a parte de provar o alegado. Não havendo prova, ainda que indireta, das assertivas da Reclamante, mas apenas boatos, cuja autoria as testemunhas desconhecem, o pedido deve ser julgado improcedente. (TRT, 2017)

A Convenção 190 da OIT, segue com ratificação em tramite no Congresso Nacional. No dia 8 de março de 2023 o então Presidente da República despachou no Diário Oficial da União:

Nº 86, de 8 de março de 2023. Encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2023)

Ela é um importante tratado entre os Estados e em seu Art. 1º define:

Para os efeitos da presente Convenção: a. O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero; b. o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Nos últimos anos, diversas nações têm incorporado em suas legislações trabalhistas disposições específicas com o intuito de estabelecer definições para a violência e o assédio de gênero, com ênfase especial no assédio sexual. Como por exemplo exemplifica na Cartilha da Convenção 190 da Organização Mundial do trabalho os Estados do Iraque, Libéria, Nigéria, Romênia e Uruguai (OIT,2021).

É fundamental que as empresas estejam cientes dessas leis e adotem políticas internas de combate ao assédio.

Em consulta a jurisprudência foi localizado processo onde a justiça determinou a responsabilidade da empresa, vejamos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ALEGADO ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. Trata-se o assédio sexual praticado dentro da empresa de prática que traduz o abuso do poder diretivo patronal (art. 187 do CC) e enseja violação à dignidade do trabalhador e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CRFB), além de configurar um crime previsto na legislação penal (CP, art. 216-A). Para que se impute a condenação ao pagamento de indenização por dano moral correspondente, imperativa a prova de ato ilícito, praticado pelo empregador ou por terceiro sob seu comando, capaz de ensejar lesão extrapatrimonial ao empregado, que abala o aspecto psíquico da pessoa. Ao pleitear judicialmente o pagamento de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual, cabe à parte autora comprovar o fato constitutivo do direito pretendido, na forma dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, situação não evidenciada na hipótese sub judice. (TRT-12 - ROT: XXXXX20215120026, Relator: CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR, 3ª Câmara) (Jus Brasil, 2023)

Ou seja, é nítido que a empresa é uma das maiores responsáveis pelas ações praticadas dentro da mesma, sendo assim é de extrema e urgente importância a implementação de medidas de prevenção e conhecimento dentro do ambiente de trabalho.

O assédio tem consequências devastadoras para as pessoas afetadas, afetando sua saúde física e mental, bem como sua vida profissional e pessoal. As vítimas podem experimentar estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima e até mesmo desenvolver transtornos mentais.

Além disso, o assédio sexual pode causar a perda do emprego, a perda de oportunidades de emprego e efeitos negativos em sua vida social. Podemos usar como exemplo, o caso recentemente documentado da escritora brasileira Rafaela Drumond de 31 anos que foi encontrada morta no dia 09/06/2023, onde em relatos se apresentou diversas denúncias realizadas pela mesma sobre sofrer constantemente assédio durante o trabalho (G1, 2023), o que consequentemente acabou afetando seu estado mental, levando-a cometer o suicídio. "O assédio sexual é uma forma de violência que pode ter consequências devastadoras para a saúde mental e emocional das vítimas.

A prevenção e o combate ao assédio sexual requerem ações coletivas e individuais. As empresas devem implementar políticas anti-coerção claras, promover treinamentos de conscientização, estabelecer canais de denúncia confidenciais e garantir penalidades apropriadas para infratores. Além disso, é importante promover uma cultura organizacional baseada no respeito, igualdade de gênero e tolerância zero ao assédio.

O assédio sexual é um ato ilegal que viola os direitos básicos das vítimas e afeta a sociedade como um todo. É importante que a lei seja devidamente aplicada, incentivando as vítimas a se manifestarem e as empresas a tomarem medidas preventivas e punitivas. Só assim poderemos criar um local de trabalho seguro, respeitoso e igualitário para todos

5 INEFICÁCIA DO SISTEMA NORMATIVO NA PROMOÇÃO DA DEFESA DA MULHER ASSEDIADA

O sistema normativo, que consiste em leis, regulamentos e políticas, visa promover a proteção das mulheres ameaçadas. No entanto, muitos estudos e pesquisas mostram que esse método não é eficaz o suficiente para fornecer proteção completa.

De acordo com a Juíza de Direito Fabriziane Stellet Zapata (2019) “A sociedade tem um papel de grande relevância na proteção da mulher, visto que a grande causa da violência está no machismo estruturante dessa mesma sociedade brasileira”. Ou seja, a sociedade tem a grande responsabilidade de tornar eficaz o que a norma diz em questão a responsabilidade da defesa da mulher, sendo necessário a análise da estrutura atual. Em outra fala, a Juíza menciona: ‘... é comum que mulheres, mesmo em cargos de poder, sejam assediadas da forma que homens não são’, mas uma vez evidenciando em sua fala a conduta machista que desde décadas vem se mantendo firme na sociedade. Em outra fala Fabriziane (2019) enfatiza: “... é comum que vítimas de violência sejam questionadas nas suas atitudes quando, na verdade, são vítimas”. Demonstrando em sua fala a falha humana, onde as vítimas são tratadas com a culpa que deveria ser do agressor.

De acordo com especialistas da área, o assédio sexual não é punido corretamente por falta de lei específica (G1, 2017), aponta Teresa Cabral Juíza de Direito titular da 2ª Vara Criminal da Comarca de Santo André e integrante da COMESP - Coordenadoria da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar do Poder Judiciário do Estado de São Paulo.: “A maioria dos assédios em transporte público caem nessa vala comum de se entender sempre como uma contravenção penal. E a gente não consegue coibir a conduta. A pessoa faz e não acontece nada”, sendo clara a conduta de que muitas vezes o assédio não é interpretado corretamente por juristas e promotores. Ainda questiona Fabíola Sucasas, promotora do Grupo de Atuação Especial de Enfrentamento à Violência Doméstica (GEVID): “O judiciário tem um viés machista. E essas interpretações têm amparo legal. Mas até que ponto o amparo legal traz uma resposta de justiça?”.

A inconstitucionalidade da falta de regulamentação é discutida em alguns trabalhos, como prova de que o sistema normativo é falho, conforme apresenta

Monica Melo (1999) em seu artigo, Assédio Sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão:

(...) o assédio sexual faz parte do direito constitucional fundamental a uma vida livre de violência, introduzido no sistema constitucional brasileiro pela Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) ratificada pelo Brasil em 1995, e que a ausência de sua regulamentação caracteriza um estado de inconstitucionalidade por omissão passível de correção pelos mecanismos constitucionais da ação direta de inconstitucionalidade por omissão e do mandado de injunção. (Melo, 1999).

Conforme pesquisas realizadas, Monica conseguiu conciliar a falta de regulamentação na legislação com a inconstitucionalidade perante as prerrogativas da Constituição Federal, colocando como fundamento constitucional a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, afirmando que o Brasil estaria em mora com o cenário internacional:

Estará em mora no cenário internacional, no qual assumiu a obrigação internacional de incluir, em sua legislação interna, normas necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (art. 2º, “b”, c/c art. 7º, “c”, da Convenção). Estará em mora no que tange às suas obrigações internas, pois as normas constantes de tratado geram direitos na órbita nacional e no caso específico, por tratar-se de norma com status constitucional, a sua não-efetividade por ausência de norma infraconstitucional reguladora gera a inconstitucionalidade por omissão (§ 2º do art. 103, c/c inciso LXXI do art. 5º e § 2º do art. 5º todos da CF/88) (Melo,1999)

Sendo fato que a Constituição Federal é absoluta e incontestável, conforme tratados realizados durante anos com outros Estados, é visível a ineficácia do sistema normativo para regulamentar as Leis, mesmo após a reforma, quando se trata do assunto de Assédio Sexual praticado dentro das empresas, abrindo assim, uma “brecha” para que as empresas não apliquem advertências mais severas ou até mesmo a demissão dos funcionários que sejam apontados como praticantes do assédio. O que acaba ocorrendo é a falta de denúncia e até mesmo, a falta de fé da pessoa assediada para com a empresa.

A incapacidade do sistema normativo de promover a proteção das mulheres assediadas é um desafio que deve ser enfrentado. É importante que haja uma revisão das leis e políticas existentes, bem como uma maior conscientização e educação sobre esse assunto. Só assim podemos garantir uma sociedade livre de qualquer tipo de assédio, seja o moral, sexual, discriminatório entre outros.

6 CONCLUSÃO

Como apresentado, o ambiente de trabalho, idealmente caracterizado pela colaboração, produtividade e respeito recíproco, é frequentemente afetado pelo assédio sexual. Esta questão, que ultrapassa os limites financeiros das organizações tem impactos negativos na sociedade e na vida das pessoas em todo o mundo. O assédio sexual no local de trabalho é um problema persistente que decorre da desigualdade de gênero e de certos estereótipos.

Foi também mencionado a responsabilidade do empregador, que nesse contexto é um tema relevante, abordado tanto na Constituição Federal quanto em estudos acadêmicos. A legislação trabalhista e civil também estabelece que o empregador tem a obrigação de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de problemas que possam afetar a saúde e o bem-estar dos funcionários, incluindo o assédio sexual. Isso implica na implementação de políticas, treinamentos de conscientização e medidas eficazes para lidar com denúncias de assédio, promovendo uma cultura organizacional que desencoraje práticas prejudiciais e promova a igualdade de gênero.

Com a ratificação da Convenção 190, é esperado que mais ações sejam tomadas no sentido de combater o assédio, garantindo um ambiente de trabalho livre de violência contra a dignidade, promovendo-se a igualdade entre gêneros e a preservação da liberdade sexual de cada indivíduo.

Constatou se que o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma grave forma de violência que atenta contra a dignidade e bem-estar das vítimas, especialmente mulheres, sendo um problema prevalente e preocupante na sociedade. Apesar das leis brasileiras tipificarem o assédio e garantirem direitos, sua ocorrência persiste, resultando em impactos severos na saúde física e mental das vítimas, podendo levar a consequências trágicas, como suicídios. A aplicação efetiva da lei e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e igualdade de gênero são fundamentais para criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos para todos.

Uma das conclusões mais evidentes é que o assédio sexual não conhece fronteiras e afeta pessoas de todas as idades gêneros, orientações sexuais e origens. É, portanto, essencial que todos percebemos a importância de enfrentar

este problema, independentemente de quem somos ou onde habitamos. A conscientização é o primeiro passo para a mudança e é importante educar as pessoas sobre o que é o assédio sexual e como identificá-lo.

Além disso, é fundamental compreender que o assédio sexual não é apenas um problema individual, mas um problema sistêmico enraizado nas desigualdades de poder e nas normas culturais tóxicas. As pessoas no poder muitas vezes abusam do seu poder. E isto cria um ciclo de abuso que prejudica a vítima e acabam promovendo uma cultura de silêncio e impunidade. Conseqüentemente, é necessário que empresas, instituições de ensino e instituições públicas tome medidas rigorosas para prevenir e punir o assédio sexual.

Uma das principais barreiras para enfrentar o assédio sexual é a relutância das vítimas em denunciar o assédio. Muitas vezes, as vítimas temem retaliação, afastamento das pessoas a quem elas confiam para falar do assunto ou o fato de a maioria das vezes, não serem levadas a sério. Portanto, é primário construir uma esfera eficaz e de apoio para quão as vítimas se sintam encorajadas a denunciar o assédio e buscar a justiça. Isso requer não somente que as políticas de denúncia sejam eficazes, mas também o apoio de colegas, amigos, familiares, a sociedade em geral e os que estão acima de tudo isso, os donos das empresas.

Outro ponto essencial a se observar é a necessidade de uma diversificação cultural em relação ao assédio sexual. Isso envolve desafiar estereótipos de gênero, elevar a igualdade de gênero e ensinar a empatia desde cedo. A educação é um utensílio poderoso para combater o assédio, pois pode auxiliar a construir uma cultura em que o respeito recíproco seja a regra e o assédio seja condenado.

Além disso, as leis e regulamentos relacionados ao assédio sexual deverão ser aplicados e atualizados, se necessário, para repercutir as mudanças na sociedade. A impunidade para os agressores perpetua o problema, enquanto uma aplicação eficaz da lei pode desencorajar possíveis futuros agressores.

Em termos de precaução, é indispensável que as empresas, instituições educacionais e governamentais implementem políticas claras de prevenção e treinamento para seus funcionários. Isso inclui o conhecimento sobre o assédio sexual, como denunciá-lo e as conseqüências para os agressores. Além disso, é

essencial construir ambientes de trabalho e de aprendizado em que mostre a importância do respeito e da dignidade de todos.

No entanto, uma abordagem segura para combater o assédio sexual não é obrigação apenas das instituições, mas sim de toda a sociedade. Cada um de nós desempenhamos uma função essencial, ao vermos comportamentos inadequados devemos defender as vítimas e sermos aliados na luta contra o assédio. É essencial propor que a discricção perpetua o problema, enquanto a ação pode trazer mudanças significativas.

Em conclusão, o assédio sexual é um problema que afeta profundamente a vida de muitas pessoas e a sociedade como um todo. Combater esse problema requer uma abordagem abrangente que englobe o conhecimento, a conscientização, a educação, a diversificação cultural, a aplicação da lei e, a denúncia das vítimas e é claro, o apoio a elas. Cada um de nós tem uma função a representar na invenção de um universo em que o assédio sexual seja uma memória passada, e é nosso dever coletivo trabalharmos em conjunto para que isso seja realidade. Somente através de esforços colaborativos podemos construir uma sociedade mais justa, igualitária e segura para todos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. 2018. Carta de Direitos Humanos completa 70 anos em momentos de incertezas. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2018/12/70-anos-da-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 de abril de 2023.

ACEGIS. Trabalho digno, a chave do progresso social. Disponível em: <https://www.acegis.com/2022/10/trabalho-digno-a-chave-do-progresso-social/#:~:text=O%20conceito%20de%20%E2%80%9Ctrabalho%20digno,no%20do m%C3%ADnio%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20laborais>. Acesso em: 30 de outubro de 2023.

BITENCOURT, Cesar Roberto. Tratado de direito penal: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual e até crimes contra a fé pública. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. 63 p. v. 4. ISBN 9788553606047.

BRASIL, Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Acesso em 09 de outubro de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL, Jus. Indenização por danos morais. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1895256094>. Acesso em 10 de setembro de 2023.

BRASIL, Lei Decreto- Lei N o 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001. Dos crimes contra a dignidade sexual. Dos crimes contra a liberdade sexual. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em:

BRASIL, Lei Decreto- Lei N o 4.377 de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 16 de março de 2023.

BRASIL, Lei Decreto- LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 26 de junho de 2023

BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 26 de junho de 2023.

Conselho Nacional do Ministério Público Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016. 28 p. il. 1. Ministério Público. 2. Defesa dos Direitos Fundamentais. 3. CDDF. 4. Assédio Moral. 5. Administração Pública. 6. Organização Internacional do Trabalho. Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público. Biblioteca/CNMP CDD – 341.27

Disponível em <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio#:~:text=%2D%20Ass%C3%A9dio%20sexual%20qui%20pro%20quo,pela%20Lei%20n%C2%BA%2010.224%2F2001>. Acesso em 20 de agosto de 2023

Cortina, LM, & Magley, VJ (2003). Levantar a voz, arriscar retaliação: eventos após maus-tratos interpessoais no local de trabalho. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 247-265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.247>

DINIZ, Maria Helena. CURSO DE DIREITO CIVIL BRASILEIRO: Teoria geral das obrigações. São Paulo: Saraiva, 1998. 122 p. v. 2.

Fitzgerald, LF, Drasgow, F., Hulin, CL, Gelfand, MJ, & Magley, VJ (1997). Antecedentes e consequências do assédio sexual nas organizações: Um teste de um modelo integrado. *Journal of Applied Psychology*, 82 (4), 578–589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>

FORÚM SEGURANÇA. Visível e invisível: A vitimização de mulheres no Brasil. Disponível em: <https://fontesegura.forumseguranca.org.br/mais-de-18-milhoes-de-mulheres-sofreram-alguma-forma-de-violencia-em-2022-mostra-pesquisa-do-forum-brasileiro-de-seguranca-publica/>. Acesso em 20 de agosto de 2023.

GUARDIA, Augusto Bazanelli Medina. Princípios do Direito Individual do Trabalho. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46953/principios-do-direito-individual-do-trabalho>. Acesso em 20 de maio de 2023

GLOBO. Zona da mata: Morte de escritã. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2023/06/14/morte-de-escriva-em-mg-veja-o-que-se-sabe-e-o-que-falta-esclarecer.ghtml>. Acesso em 10 de setembro de 2023

GLOBO. Fantástico. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/03/26/ex-funcionarios-de-clinica-odontologica-de-luxo-de-sp-acusam-a-proprietaria-e-dentista-de-assedio-moral-e-sexual.ghtml>. Acesso em 10 de setembro de 2023.

LIMA, Daniel. A liberdade sexual como única bem merecedora de tutela penal nos crimes sexuais. 2018. Pedofilia, Repercussões das Novas Formas de Criminalidade na Teoria Geral da Infracção. Coimbra, 2004. Disponível em: <https://canalcienciascriminais.com.br/liberdade-sexual-bem-juridico/>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

LOWE, Ruby. Os 5 segredos da motivação do The Virgin Group. Disponível em: <https://theundercoverrecruiter.com/virgin-branson-motivation/>. Acesso em 26 de junho de 2023

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível

em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 20 de maio de 2023

Ministério da Saúde, Organização Mundial da. Saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

MPT. Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho com apoio da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, maio de 2017.

MUNDO RH. Título da Notícia. Data. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/mulheres-sofrem-3-vezes-mais-assedio-sexual-que-homens-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 20 de agosto de 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PIOVESAN, Flavia. Direitos Humanos: Direitos Constitucional Internacional. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. ISBN 978-85-02-20849-0.

Organization, World Health. World mental health report. 2022. ISBN 978-92-4-004933-8 (electronic version) ISBN 978-92-4-004934-5 (print version)

OIT. Conferência Internacional do Trabalho 107.^a Sessão, 2018, Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf. Acesso em 30 de outubro de 2023.

OIT. Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em 30 de outubro de 2023.

OIT. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf. Acesso em 30 de outubro de 2023.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

SAUDE DF: Direitos Sexuais e Reprodutivos das Mulheres. https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/80238/Informacao_65758505_Cartilha_a_Direito_Sexuais_e_Reprodutivos_das_Mulheres-1.pdf/96bae822-cd6b-c559-9b46-eddc4cbcba6?t=1648519795990#:~:text=Os%20direitos%20sexuais%20dizem%20respeito,e%20expressar%20sua%20sexuali%2D%20dade. Acesso em 07 de maio de 2023.

SENADO FEDERAL- Assédio Moral e Sexual. Diretoria Geral, 13 de julho de 2011.

SOUZA, Cecília de Mello e; ADESSE, Leila. Violência sexual no Brasil: perspectivas e desafios. 2005. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/br000029.pdf>. Acesso em: 20 de agosto de 2023

Melo, Monica de. Assédio sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/508>. Acesso em 16 de outubro de 2023.

Trabalho, Organização Mundial do. OIT presenta estudio regional sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad. 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Acesso em: 20 de agosto 2023.

TJDFT. A grande causa da violência [contra a mulher] está no machismo estruturante da sociedade brasileira. 2019. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/entrevistas/2019/a-grande-causa-da-violencia-contra-a-mulher-esta-no-machismo-estruturante-da-sociedade-brasileira> (acesso em 11 de setembro de 2023)

TRT da 3.^a Região; Processo: 0000311-49.2014.5.03.0112 RO; Data de Publicação: 22/07/2015; Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>. Acesso em 10 de setembro de 2023

WALDOW, Natalia. Assédio sexual no trabalho é responsabilidade da empresa. Jota. 12 mar 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/assedio-sexual-no-trabalho-e-responsabilidade-da-empresa-12032019>. Acesso em 20 de agosto de 2023