

A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO SEXUAL NO MUNDO DO TRABALHO

THE SEXUAL VIOLENCE AND HARASSMENT ON THE WORLD OF WORK

Adriane Reis de Araújo¹

RESUMO

Este estudo trata da violência e do assédio sexual no mundo do trabalho no Brasil. Analisa as ações e estratégias previstas nas normas brasileiras para prevenir e reprimir a violência de gênero nas empresas à luz da Convenção nº 190 da OIT. Destaca a importância em aplicar o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero (Conselho Nacional de Justiça) nos casos concretos, como medida de justiça.

Sumário: 1. A violência e o assédio com base no gênero: Convenção nº 190 da OIT. 2. Discriminação de gênero, violência e assédio sexual. 3. Violência sexual no mundo do trabalho: tipos penais, Protocolo “Não Se Cale” e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA). 4. Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça. 5. Conclusão. Referências bibliográficas.

Palavras-chave: Violência. Assédio. Gênero. Mundo do trabalho.

ABSTRACT

This paper discusses the sexual violence and harassment on the world of work in Brazil. It analyzes the actions and strategies chased by the Brazilian Law in order to prevent and repress the gender violence on companies under the influence of the 190th ILO Convention. It emphasizes the Judicial Gender Perspective Protocol (National Justice Council) interpretation on the judicial demands as a justice measure.

Summary: 1. The gender violence and harassment: 190th ILO Convention. 2. Gender discrimination, sexual violence and harassment. 3. Sexual violence in de world of work: crimes, “Não Se Cale” protocol and “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)”. 4. Judicial Protocol by Gender Perspective from the National Justice Council. 5. Conclusion. Bibliographical references.

Keywords: Violence. Harassment. Gender. World of Work.

¹ Procuradora Regional do Trabalho. Especialista em Relações Sindicais pela Organização Internacional do Trabalho. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Complutense de Madri. Coordenadora de Ensino da Escola Superior do Ministério Público da União – ramo MPT (2000-2004). Coordenadora da Comissão Permanente de Direitos Humanos em Sentido Estrito do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores Gerais-GNDH/CNPG (2013-2015). Presidenta do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (2018). Gerente do Grupo de Trabalho de Gênero da Coordenadoria Nacional e Coordenadora Regional em São Paulo (PRT 2ª Região) da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho – Coordigualdade/MPT. (2017/2018). Secretaria Adjunta da Secretaria de Cooperação Judiciária Internacional Trabalhista do Ministério Público do Trabalho (2019). Gerente do Grupo de Trabalho de Violência e Assédio da Coordigualdade/MPT (2020-2021). Coordenadora Nacional da Coordigualdade /MPT (2020-2022).



Recebido em: 22/11/2023
Aprovado em: 31/01/2024

DOI: <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.47>



1 A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO COM BASE NO GÊNERO: CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

Em 2019, no centenário da Organização Internacional do Trabalho, foram adotadas a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 com o objetivo de estabelecer medidas para o enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho. Referida norma foi construída com base no relatório do *Bureau* Internacional do Trabalho “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, que reuniu a análise da regulação normativa sobre violência e assédio em 80 países (2018), e foi aprovado na 326ª Sessão do Conselho de Administração daquela organização. Os processos de ratificação desse texto pelos Estados membros se iniciaram logo após a sua adoção na 108ª Conferência Internacional do Trabalho na OIT, fazendo com que a norma entrasse em vigência internacional em 25 de junho de 2021.²

O texto reflete as principais preocupações de trabalhadoras e trabalhadores com a violência e o assédio no mundo do trabalho, levando-se em conta as principais transformações do mundo do trabalho e os diferentes regimes de contratação aplicados por entes públicos ou privados. Ali foram incluídas medidas de prevenção, reparação e proteção para todas as pessoas que transitam no mundo do trabalho, seja no ambiente laboral físico ou virtual ou seja porque a interação pessoal se vincula a circunstâncias que se relacionam com o mundo do trabalho (eventos, festas, alojamentos, deslocamentos etc.). Ele abrange as pessoas trabalhadoras, tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como todas as pessoas presentes no mundo do trabalho em decorrência de vínculos informais, precários, temporários, especiais, previdenciários ou cíveis, tais como as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, terceirizadas, autônomas, as pessoas que buscam trabalho trabalhadoras ou cujo contrato foi rescindido, voluntárias e as que exercem funções de autoridade, deveres ou responsabilidades equivalentes a um empregador.

Fixadas essas premissas, reproduz-se abaixo o conceito de violência e assédio trazido pelo texto internacional:

Violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos ou práticas, seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem

² Até 20 de setembro de 2023 (data da redação desse estudo), a Convenção 190 da OIT já havia sido ratificada por 32 (trinta e dois) países: África do Sul, Albânia, Antígua e Barbuda, Argentina, Barbados, Equador, El Salvador, Espanha, Fiji, Grécia, Itália, Maurício, México, Namíbia, Peru, São Marino, Somália, Reino Unido e Irlanda do Norte, República Central Africana, Somália e Uruguai. Até 7 de agosto de 2024, está prevista a entrada em vigor dessa norma em mais 12 (doze) países: Alemanha, Austrália, Bahamas, Bélgica, Canadá, Chile, França, Irlanda Lesoto, Nigéria, Panamá e Uganda. No Brasil, o governo do Presidente Luis Inácio Lula da Silva encaminhou esta norma para ratificação pelo Congresso Nacional no dia 8 de março de 2023, cujo processo está em curso.

ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

O texto equipara violência e assédio, pois, segundo o relatório aprovado “não existe atualmente uma definição universalmente aceita dos termos ‘assédio’ ou ‘violência’ no mundo do trabalho” (OIT, 2021, p. 5), cujo processo de normalização de um vocabulário está ainda em curso. Ademais, em regra as situações de violência e assédio são concomitantes e/ou sucessivas, fazendo com que eventuais distinções na prática se mostrem irrelevantes e até contraproducentes para uma eficiente resposta do direito. De modo que a convenção traz os dois conceitos interligados, autorizando a sua regulamentação interna pelos Estados membros de forma distinta.

Esta norma também reconhece a necessidade de se diferenciar o impacto da violência e do assédio em pessoas dos grupos mais vulnerabilizados. A interseccionalidade se impõe como critério para análise dos casos concretos e para uma resposta mais eficiente das medidas preventivas e repressivas adotadas. Já no artigo 1, em que conceitua violência e assédio, o texto evidencia a violência e o assédio com base no gênero, conceituando-os como a violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual (artigo 1.b).

A alusão a "sexo ou gênero" requer a superação de preconceitos e papéis sociais assentados em características biológicas que diferenciam os homens cisgêneros das mulheres cisgêneros para apreender as diferenças sociológicas entre as pessoas dos diversos gêneros, diferenças estas que são aprendidas e mutáveis socialmente ao longo do tempo e em dado território. A norma, além de superar a divisão binária dos sexos, devendo necessariamente considerar as peculiaridades das pessoas intersexo, requer a ampliação do conceito de gênero para abranger pessoas transgênero, de gênero fluido, sem gênero, queer, entre outras. A referência a "pessoas" é significativa e obriga a uma interpretação ampla da definição de violência de gênero em comparação com outros instrumentos internacionais e regionais. Logo, ao se analisar o caso concreto, deve-se observar se a vítima está em uma situação de maior vulnerabilidade com base em seu sexo ou gênero permitindo. Por exemplo, como o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo, um homem trans pode ser vítima de violência de gênero no trabalho.

A Convenção, portanto, considera que o enfrentamento a comportamentos ou práticas violentas e assediadoras, desde sua regulamentação, investigação, fiscalização até sua reparação, para ser efetivo, deve ter em mira uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao

gênero. Inclusiva refere-se ao amplo alcance individual de proteção, bem como à necessidade de garantir consultas aos diversos grupos de pessoas para captar melhor todas as diferentes necessidades e realidades. Sensível às questões de gênero refere-se à necessidade de combater as causas fundamentais da violência e do assédio com base no gênero, ver os estigmas e preconceitos, bem como reduzir seus efeitos nocivos, evitando-se a minimização do problema ou a revitimização da pessoa afetada, tanto dentro da organização de trabalho, quanto pelos órgãos fiscalizadores. E integrada, a qual se refere à necessidade de abordar o tema "no trabalho e emprego, na segurança e saúde no trabalho, na igualdade e não discriminação, e no direito penal, quando apropriado" (Recomendação No. 206, par. 2), assim como na negociação coletiva e nas políticas públicas. Ter uma visão "inclusiva, integrada e sensível ao gênero", pois, significa ter um olhar para as "causas subjacentes e os fatores de risco", incluindo: *os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação e a desigualdade das relações de poder com base no gênero.*

Desde logo, a Convenção aponta para a necessidade de incluir a violência e o assédio entre os riscos psicossociais na gestão da segurança e saúde ocupacional (art. 9.b), em vista dos efeitos negativos individuais e coletivos a nível psicológico, físico e social com forte impacto no trabalho, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão³. Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão

³ Os professores Renato Tocchetto de Oliveira, Suzana da Rosa Tolfo, José Roberto Montes Heloani e Renata Silva de Carvalho Chinelat afirmam que os efeitos prejudiciais sentidos em um ambiente de trabalho onde existem situações de discriminações, violências, danos e assédio moral são inúmeros e afetam os envolvidos (organização, equipes e trabalhadores) e também a sociedade como um todo. Na sociedade pode ocasionar a incapacitação precoce de profissionais, despesas de atendimento médico, aumento dos índices de suicídio, aposentadorias precoces, custo produtivo do profissional afastado por invalidez ou redução do potencial empregatício. No âmbito organizacional, ocorre com maior frequência o afastamento de trabalhadores por doença e acidentes de trabalho, elevado índice de absenteísmo, rotatividade dos profissionais, defeitos em equipamentos e materiais. Também pode acontecer queda na produtividade da organização, perda de pessoal e processos judiciais, que acarretam em prejuízos financeiros, o que gera despesas com as rescisões de contrato, seleção de pessoal e treinamentos. (...) A organização do trabalho inadequada e a má gestão dos conflitos ainda se relacionam intimamente com a aparição de condutas hostis, e entre as situações de risco ao assédio e às discriminações estão as seguintes: cultura organizacional que, explícita ou implicitamente, aprova os comportamentos de assédio; insegurança no emprego; mudanças constantes e/ou repentinas na organização; supervisão autoritária ou demasiadamente permissiva; ambiente de desrespeito, inveja, rivalidade, competitividade dos gestores, e entre trabalhadores; carência de comunicação e de fluxo de informações eficaz; excesso de exigências por parte da organização; ausência de uma política adequada para tratar dos temas e de valores positivos comuns. E, no âmbito individual e das relações sociais afeta os aspectos psicossociais da vida do trabalhador, causa desordens profissionais, familiares, afetivas e psíquicas, com sintomas na saúde, principalmente de natureza psicossomática. Diversas são as expressões individuais e relacionais de sofrimento apresentadas pelos trabalhadores e que podem se manifestar isoladamente ou mesmo em conjunto: quadros de ansiedade, depressão, transtorno de pânico; insônia, pesadelos, distúrbios do sono; tristeza profunda, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental; cansaço exagerado; baixa autoestima; diminuição da capacidade de concentração e memória; irritabilidade; Isolamento social; redução da libido; sentimento de culpa; uso excessivo de álcool e drogas; aumento da pressão arterial; distúrbios digestivos; falta de motivação; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; pensamentos ou tentativas de suicídio. (OLIVEIRA *et al.*, 2020, pp. 19/20).

do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático. No caso brasileiro, mais uma vez, é preciso considerar a realidade das pessoas que trabalham. É preciso também considerar o contexto social em que se realiza o trabalho, tal como o risco de violência doméstica e familiar, de segurança pública, de acessibilidade no transporte público, entre outras situações. Não se exige nessa hipótese que o empregador seja responsável situações de risco decorrentes da omissão ou negligência estatal, mas que ele seja obrigado a adotar as providências necessárias e ao seu alcance para minimizar ou eliminar o risco durante a atividade produtiva das pessoas a ele subordinadas. Pode-se pensar, por exemplo, na exigência corriqueira de portas giratórias em bancos, no combate ao *bullying* nas escolas, entre outros.

2 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO SEXUAL

O tema da violência e do assédio foi tratado anteriormente à Convenção nº 190 da OIT em inúmeros textos internacionais de forma pontual ou adjacente:

a) O artigo 20(3) da Convenção nº 169 da OIT (Decreto 10.088/2019, Anexo LXXII)⁴ prevê que os trabalhadores pertencentes aos povos indígenas devem gozar de proteção contra o assédio sexual;

b) O art. 2(1)) da Convenção nº 29 define trabalho forçado ou obrigatório como "todo trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente"; a "ameaça de uma sanção" deve ser entendida num sentido muito amplo, abrangendo sanção penal, assim como várias formas de coerção, tais como violência física, coerção psicológica, retenção de documentos de identidade, etc;

c) O artigo 8(1) da Convenção nº 181, sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, requer a adoção de medidas para proporcionar proteção adequada e evitar abusos dos trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no território de um Estado-Membro por agências de emprego privadas;

d) As piores formas de trabalho infantil incluem de forma inerente a violência física e psicológica e o assédio, conforme a Convenção nº 182, art. 3(a)-(d)⁵, sendo a possível

⁴ A Convenção nº 169 foi adotada em Genebra, em 27 de junho de 1989; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 143, de 20 de junho de 2002; depositado o instrumento de ratificação junto ao Diretor Executivo da OIT em 25 de julho de 2002; entrada em vigor internacional em 5 de setembro de 1991, e, para o Brasil, em 25 de julho de 2003, nos termos de seu art. 38; e promulgada em 19 de abril de 2004.

⁵ A Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 da OIT sobre a Proibição das Piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação (concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999; aprovadas pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999; depositado o Instrumento de Ratificação em 2 de fevereiro de 2000; entrada em vigor, para o Brasil, em 2 de fevereiro de 2001, nos termos do parágrafo 3º de seu Artigo 10º; e

exposição à violência e ao assédio relevante para identificar trabalhos perigosos (Convenção nº 138, art. 3(a)-(d)). 3(1); Convenção nº 182, art. 3(d);

e) O artigo 5 da Convenção das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos nº 189⁶ e Recomendação nº 201 exige que os Estados-Membros tomem medidas para assegurar que as pessoas que exerçam o trabalho doméstico gozem de proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência; o parágrafo 7 da Recomendação nº 201 refere-se ao estabelecimento de mecanismos para proteger trabalhadoras e trabalhadores domésticos contra abuso, assédio e violência, incluindo a criação de mecanismos de queixa acessíveis, assegurando que todas as queixas sejam adequadamente investigadas e processadas e estabelecendo programas para a reinserção e readaptação das pessoas no trabalho doméstico vítimas de abuso, assédio e violência;

f) O parágrafo 15(e) da Recomendação nº 205, sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, 2017, declara: "Ao responder à discriminação resultante ou agravada por conflitos ou desastres e ao tomar medidas para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e reforçar a resiliência, os Membros deveriam: [...] (e) prevenir e punir todas as formas de violência baseada em gênero, incluindo estupro, exploração e assédio sexual, e proteger e apoiar as vítimas";

g) A diretriz B4.3.1 da Convenção nº 186 (2006) requer que a autoridade competente garanta que no trabalho marítimo sejam consideradas as implicações do assédio e do bullying para a saúde e segurança no trabalho; e a Diretriz B4.3.6 prevê que, com respeito às investigações, deve ser considerada a inclusão de problemas decorrentes de assédio e bullying;

h) O parágrafo 14(c) da Recomendação nº 200, sobre HIV e AIDS (2010) demanda que as medidas para reduzir a transmissão e aliviar o impacto do HIV, entre outras coisas, assegurem "ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho";

i) O parágrafo 11(f) da Recomendação nº 204, sobre a transição da Economia Informal para a Economia Formal, (2015) exige a adoção de uma estrutura política abrangente, que inclua "a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência, incluindo a violência com base no gênero, no local de trabalho".

promulgada em 12 de setembro de 2000, e atualmente integram o ordenamento nacional pelo Decreto 10.088/2019, Anexo LXVIII.

⁶ Esta convenção foi adotada na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2011, e foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo 172/2017, após a aprovação da Emenda Constitucional n. 72/2013 e da Lei Complementar n. 150/2015.

Quando não expressos em convenções e recomendações, a violência e o assédio são considerados na aplicação das normas, como sinalizam os relatórios dos comitês respectivos:

a) O Comitê sobre a Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT têm enfatizado a interdependência entre as liberdades civis e os direitos sindicais, com destaque à importância para sindicatos operar em um clima livre de violência, pressões e ameaças de qualquer tipo (Resolução de 1970 relativa aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis), fazendo com que o tema esteja implícito nas normas da Convenção nº 87, sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 e da Convenção nº 98, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949⁷;

b) A Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR/OIT afirma que o princípio de igualdade e não discriminação está intrinsecamente ligado à violência e ao assédio (OIT 2012; 2017a; OIT CEACR 2019) e que violência e assédio são discriminações; consideram o assédio sexual uma forma grave de discriminação sexual que está compreendida no âmbito da Convenção nº 111⁸ da OIT; reconhece que as definições de discriminação contidas na Convenção também incluem o assédio baseado na discriminação como uma forma grave de discriminação, em particular o assédio racial, destacando que eventuais leis e práticas discriminatórias podem contribuir para perpetuar normas sociais nocivas ou estereótipos de gênero que podem levar à violência e ao assédio (OIT 2019g).

Pesquisas atestam como regulamentações para igualar as pessoas em direitos e oportunidades, independente do gênero, contribuem para reduzir a violência, assim como a redução da lacuna de gênero no mercado de trabalho contribui para a redução do assédio sexual⁹. De igual maneira, a Organização Mundial de Saúde inclui a desigualdade econômica, social e de gênero, a baixa qualidade de infraestruturas e serviços, bem como a injustiça, discriminação e exclusão social, como fatores de risco à saúde mental das trabalhadoras.¹⁰

⁷ Foi adotada em Genebra, em 1º de julho de 1949, por ocasião da XXXII Sessão da Conferência Internacional do Trabalho; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952; instrumento de ratificação depositado na sede da Organização Internacional do Trabalho, em 18 de novembro de 1952; e promulgada em 29 de junho de 1953.

⁸ Esta convenção foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima segunda sessão, em 25 de junho de 1958; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964; entrada em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, em 26 de novembro de 1966. Atualmente, integra o ordenamento brasileiro pelo Decreto 10.088/2019, Anexo XXVIII.

⁹ OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206*. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021, p. 32.

¹⁰ OMS. *World mental health report: transforming mental health for all*. Genebra: Organização Mundial de Saúde, 2022, p. 19.

Certamente, a violência e o assédio se vinculam estreitamente à desigualdade de oportunidades e discriminação no trabalho. No Brasil, a Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, realizada pelo Instituto Maria da Penha e Universidade Federal do Ceará, mulheres vítimas de violência doméstica sofrem forte impacto em suas carreiras profissionais, com perda em média de 18 dias de trabalho ao ano (CARVALHO, 2017, p. 11). “Ser vítima de violência doméstica está associada a uma maior instabilidade no mercado de trabalho, ou seja, essas vítimas intercalam períodos de curta duração de emprego com períodos de curta/longa duração de desemprego” (CARVALHO, 2017, p. 4). Quando voltamos o olhar para o assédio sexual, a pesquisa realizada pela Think Eva e o LinkedIn revela que uma a cada seis vítimas de assédio sexual em ambientes corporativos pede demissão e que 35,5% delas vivem com constante medo. O receio de ser culpabilizada por ter sofrido o assédio é outro ponto denunciado por esse trabalho: 56% das mulheres ouvidas falaram sobre o medo de que a culpa recaia sobre elas e 25% disseram temer a acusação de que elas teriam provocado o assediador (THINK EVA. LINKEDIN. 2020).

O texto da Convenção nº 190 da OIT coloca em evidência a relação entre as diversas violências e a discriminação no conceito de violência e assédio com base no gênero. Como já analisado anteriormente, a violência e o assédio com base no gênero são aqueles *dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional a pessoas de um sexo ou gênero determinado, e inclui o assédio sexual*.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada por palavras, imagens, gestos, toques indesejados ou outros meios, que são propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual e seu direito à saúde e trabalho. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro, prejudicando as oportunidades de acesso, manutenção e promoção no trabalho.

A doutrina indica a existência de dois tipos de assédio sexual: o *assédio sexual por chantagem ou quid pro quo* e o *assédio sexual por intimidação ou ambiental*. O primeiro tipo (por chantagem) configura qualquer conduta física, verbal ou não-verbal de natureza sexual que afetem a dignidade e liberdade da vítima e que lhe seja indesejável, irracional e ofensiva com o propósito real ou aparente de obter favores sexuais, seja destinado em benefício do perpetrador ou em benefício de um terceiro. Já o segundo tipo (ambiental) é a conduta que, com base em imagens, piadas, discursos, práticas ou comportamentos de natureza sexual cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para as vítimas ou vítima. Ocorre

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. Caracteriza-se ela insistência, impertinência, hostilidade, desqualificação praticada individualmente ou em grupo. O assédio sexual ambiental ou por intimidação, por vezes, é confundido com assédio moral.

Na seara trabalhista não se faz necessária a ascendência hierárquica entre a(s) vítima(s) e agressor(es), como a exigida pelo art. 216-A do Código Penal. Ambos os tipos, assédio sexual por chantagem ou por intimidação, são expressões de poder entre as pessoas envolvidas. A relação de poder se acentua nas relações assimétricas, como aquelas decorrentes do contrato de trabalho ou do contexto social patriarcal. A gravidade da prática ilícita no trabalho repousa no prejuízo causado à(s) vítima(s) tanto à sua integridade física, psíquica e sexual, como nas oportunidades de trabalho ou de carreira, comprometendo sua subsistência e de sua família. Assim, mesmo os tipos de assédio sexual, nos sentidos horizontal ou vertical ascendente - ou seja, em que o agressor não ocupa uma posição hierárquica superior em relação à(s) vítima(s) -, são reprovados. Os dois tipos de assédio sexual causam prejuízo à saúde e segurança no trabalho para toda coletividade e oferecem risco à reputação da empresa ou empregador.

Por outro lado, o assédio sexual por chantagem ou por intimidação, quando praticados pelo superior hierárquico, são ainda mais graves, uma vez que atuam diretamente na coletividade e acumula a desigualdade contratual com a desigualdade de gênero. A violência e o assédio sexual aqui são praticados com base em preconceitos, estigmas e estereótipos associados ao medo concreto de prejuízos profissionais ou retaliações diretas à(s) vítima(s). As violências sexuais daqueles que ocupam cargos de mando são expressões de exercício abusivo do poder diretivo empresarial. As omissões da empresa em reprimir essas práticas inaceitáveis configuram falta do dever de cuidado relacionados à segurança e medicina do trabalho.

A configuração do assédio sexual por chantagem tem repousado na rejeição da investida sexual pela vítima e no fato de a rejeição ou aquiescência à conduta assediadora ser usada explícita ou implicitamente como base para uma decisão que afete o trabalho da vítima. Os atos que expressam rejeição têm sido o parâmetro para verificação do consentimento da vítima. Entretanto, o consentimento livre e consciente deve ser visto com cautela no mundo do trabalho, principalmente quando a conduta inaceitável é praticada por aquele que ocupa função com hierarquia superior, pois, como já referido acima, a dependência econômica na relação de trabalho mitiga a liberdade de consentimento da vítima dificultando uma manifestação explícita contrária às intenções do assediador.

A cultura machista também contribui para a naturalização da violência de gênero e a hierarquia entre os gêneros no trabalho, fazendo com que muitas mulheres silenciem ou adotem “condutas amigáveis” diante do assédio sexual em vista do temor de sofrer represálias, sofrer danos físicos, psicológicos ou patrimoniais, de que a denúncia não seja devidamente apurada ou simplesmente de que fiquem estigmatizadas.

Assim, muitas vítimas fazem grande esforço para manter a situação de assédio sexual em segredo, minimizar o assédio ou qualificar a violência como “brincadeira”, por receio de atrair a ira ou a crítica para si. Tal procedimento faz com que a vítima ou vítimas paguem um alto preço psicológico por viverem em estado de ansiedade e de tensão para manter uma imagem que pode ser desmascarada a qualquer momento. Contudo, essa conduta está longe de caracterizar consentimento. Nada mais é do que uma estratégia de sobrevivência em uma sociedade e um mercado de trabalho marcadamente misóginos.

Em realidade, considerando o contexto social patriarcal, a ausência de consentimento da vítima vulnerabilizada seja pela hierarquia contratual seja por seu sexo ou gênero deve ser presumida. Assim, incumbe ao empregador e agressor comprovar de forma robusta o consentimento da vítima.

A caracterização do assédio sexual não exige que o agressor seja o beneficiário da conduta sexual, pois seu comportamento pode beneficiar um terceiro. Além do mais, não há necessidade de que haja um efetivo interesse sexual. Basta que a conduta ou comportamento inaceitável seja pautado em temas ou ações de natureza sexual e produza um dano, constrangimento ou humilhação à vítima. Por exemplo, um empregador que deliberadamente expõem suas trabalhadoras como objetos sexuais com a finalidade de aumentar seus lucros, quando exigem a utilização de roupas justas ou indicam mulheres para atender clientes notoriamente assediadores tem responsabilidade também pelas condutas assediadoras de terceiros.

Do mesmo modo, não é necessária a repetição do ato ilícito. A configuração do assédio sexual deve seguir os parâmetros contidos no texto da Convenção 190 da OIT, a qual constitui parâmetro hermenêutico por força do art. 8º da CLT, independente de ratificação desse diploma internacional por nosso país. Basta a realização ou a ameaça de realização, ainda que uma única vez, com a intenção, resultado ou potencial resultado de causar um dano sexual, físico, psicológico ou patrimonial para a(s) vítima(s).

Por fim, o fato de o agressor superior hierárquico não ter sido condenado criminalmente tampouco pode afastar a configuração do assédio sexual no processo trabalhista. Como salienta a CEACR/OIT, os procedimentos criminais não podem ser parâmetro para a configuração do

assédio sexual no trabalho devido "à sensibilidade da questão, ao maior ônus da prova, que é mais difícil de cumprir, especialmente se não houver testemunhas (o que é frequentemente o caso), e ao fato de que o direito penal geralmente concentra-se na agressão sexual ou em "atos imorais", e não na gama completa de comportamentos que constituem assédio sexual no emprego e na profissão" (OIT, 2021, nota 14, p. 23).

3 VIOLÊNCIA SEXUAL NO MUNDO DO TRABALHO: TIPOS PENAIS, PROTOCOLO “NÃO SE CALE” E COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO (CIPA)

A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho podem configurar um ou mais tipos penais, tais como:

- **Assédio sexual** (Art. 216-A, CP) - 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, cargo ou função.
- **Violação sexual mediante fraude** (Art. 215, CP) - Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima
- **Importunação sexual** (215-A, CP) - Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.
- **Perseguição** (Art. 147-A, CP) - Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.
- **Exposição da intimidade sexual** (Art. 216-B, CP) - Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.

As condutas tipificadas podem ocorrer tanto entre trabalhadoras e trabalhadores – na função de empregados, trabalhadores terceirizados, estagiários, aprendizes, aposentados, fornecedores - como entre estes e eventuais clientes ou apenas entre os clientes mas dentro do ambiente de trabalho. Ainda que a violência e o assédio sexual não envolvam as pessoas contratadas pelo empregador, se a violência ocorreu no local de trabalho, na empresa ou em evento relacionado com a empresa, a mesma deverá intervir para reprimir a conduta sob pena de responsabilidade. Além do mais, deverá considerar tais violências entre os fatores de risco psicossocial no trabalho e adotar medidas preventivas e repressivas para proteção de trabalhadores e clientes. Nesse ponto, é interessante trazer à tona o Protocolo de Barcelona e seus princípios.

O Protocolo “No Callen” ou Protocolo de Barcelona foi criado em 2018 para combater agressões sexuais e violência machista em espaços de lazer da cidade de Barcelona, como

discotecas e bares. Ele contou com a adesão de cerca de 40 locais da capital catalã que receberam treinamento e acompanhamento de seu pessoal com o intuito de aplicar medidas específicas para combater referida violência.

O Protocolo de Barcelona segue 5 princípios:

1. A atenção prioritária deve ser dada à vítima. Em casos graves, ela não deve ser deixada sozinha, exceto se quiser.
2. A pessoa agredida deve receber as informações necessárias de como pode proceder e suas decisões devem ser respeitadas.
3. O foco não deve estar num processo criminal, que pode ser frustrante para a vítima.
4. É importante deixar clara a rejeição ao agressor, evitando sinais de cumplicidade, mesmo que seja para reduzir o clima de tensão.
5. Tanto a privacidade da vítima quanto a presunção de inocência do acusado devem ser respeitadas.

O protocolo envolve diversas ações como a capacitação do pessoal sobre violência de gênero, a criação de um espaço de acolhimento para as vítimas e informação nos locais ou estabelecimentos que versem sobre violência de gênero, como e onde denunciar a violência e ações respectivas. No Brasil, atualmente há diversos projetos de lei, com propostas similares, em debate no Congresso Nacional.¹¹Há igualmente iniciativas estaduais.

Em São Paulo, a Lei nº 17.635/23 institui o Protocolo “Não Se Cale”. Esta norma se dirige a todas as empresas enquadradas como bar, restaurante, boate, clube noturno e casa de espetáculo, bem como outra de atividade similar, as quais deverão promover, anualmente, a capacitação de todos os seus funcionários para que estejam habilitados a identificar e combater o assédio sexual e a cultura do estupro praticados contra a mulher que frequenta tais lugares. Os estabelecimentos têm a obrigação de afixar aviso, em local de fácil visualização, com a indicação da pessoa responsável pelo atendimento e proteção à mulher que se sinta em situação de risco. A vítima de violência sexual tem o direito de escolher a ação a ser adotada, se quer regressar para sua casa, chamar o serviço de saúde ou chamar a polícia. Caso a vítima não tenha condições para decidir, no caso de estar inconsciente, a empresa tem a obrigação de adotar a medida mais adequada para reduzir o risco de nova violência. Por exemplo, nessa hipótese o

¹¹ PL 3/2023, PL 14/2023, PL 100/2023, PL 227/2023, PL394/2023, PL 544/2023, PL 926/2023 e PL 999/2023. Os projetos de lei foram pensados ao PL 3/2023, o qual está tramitando em regime de urgência na Câmara dos Deputados.

empregado responsável pelo atendimento deve chamar o serviço de saúde. Outra relevante obrigação é a do local manter e disponibilizar as imagens registradas da violência à vítima e aos órgãos do sistema de justiça.

A previsão de capacitação anual do pessoal dos estabelecimentos de lazer em relação à violência de gênero, prevista no protocolo estadual Não Se Cale, soma-se à exigência de medidas preventivas e repressivas contra a violência e ao assédio no trabalho contidas no Capítulo VII, Das Medidas de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual e a Outras Formas de Violência no Âmbito do Trabalho, previstas na Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, bem como no Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal (Lei 14.540, 3 abril de 2023). Vejamos.

A Lei 14.457/2022, no art. 23, obriga as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), independente do setor econômico, a adotar medidas para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inclusão de mulheres no trabalho, tais como:

- I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e
- IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

O recebimento das denúncias na empresa não substitui o procedimento penal correspondente a eventuais tipos penais.

O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, previsto na Lei 14.540, 3 abril de 2023, por sua vez, aplica-se à administração pública direta e indireta e a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação. Referido programa objetiva: I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência

sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei; II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei; III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão. Ele fomenta, ainda, ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes: informação, repressão, capacitação e boas práticas¹².

As leis acima revelam a posição destacada que o enfrentamento à violência de gênero tem ocupado no debate nacional, com vistas ao aprimoramento das medidas repressivas e da atuação do poder público, que, até o momento, se revelaram insuficientes para reduzir os índices de violência machista no Brasil. Elas dão densidade aos objetivos fundamentais da República Federativa, previstos no art. 3º da Constituição de 1988, de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de erradicar a pobreza e a marginalização, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Referidas regras impulsionam indispensáveis ações públicas e privadas voltadas à construção solidária de novos parâmetros de participação social e de acesso a recursos e oportunidades de trabalho, rompendo com privilégios advindos do patriarcado. Para isso, reafirmam o importante papel que ações e estratégias de empoderamento e apoio às vítimas da violência de gênero ocupam para a prevenção do problema, com a difusão de informação e a conscientização de toda sociedade sobre esse tema.

¹² **Informação** – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual; fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral; divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas. **Repressão**: divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos; estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal. **Capacitação** - criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância. **Boas práticas** - implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

As estratégias podem ser medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher, como previsto no art. 373-A, parágrafo único, da CLT, ou ações de apoio às vítimas, como também estratégias de capacitação e linhas de crédito para mulheres. Lembrando, ainda, que as normas antes citadas devem ser interpretadas à luz da Convenção nº 190 da OIT, de aplicação obrigatória por força do art. 8º da CLT, que define a violência de gênero para além do modelo binário, fomentando iniciativas voltadas a todas as pessoas que fogem ao padrão do gênero masculino, cisheteronormativo e branco.

4 PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Por último, deve ser ressaltada a importância do protocolo do Conselho Nacional de Justiça para julgamento com perspectiva de gênero. A consideração do sexo e do gênero é indispensável para visualizar a violência e o assédio nos espaços de trabalho, bem como estabelecer os parâmetros das consequências para empresas e agressores, nas decisões judiciais. O protocolo é fruto da implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções nºs 254 e 255, de 4 de setembro de 2018, daquele órgão, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

O documento, elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 02.02.2021, foi inspirado nas decisões de Cortes Regionais e Internacionais de Direitos Humanos, como também em iniciativas similares de países vizinhos, como México, Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai. O texto em seu início indica seu propósito disruptivo:

Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas.

Sem entrar em especificidades do texto, a análise aqui ficará restrita aos pontos críticos que merecem a atenção de advogados, investigadores e julgadores na análise e valoração da prova em relação a situações de violência e assédio sexual no mundo do trabalho. O primeiro ponto a ser verificado é o setor econômico em que ocorreu a situação narrada, pois setores de predominância masculina, de atividade isolada ou noturna (como trabalho doméstico e locais de lazer) são propícios para situações de violência de gênero.

Outro ponto relevante é a modalidade de contrato e de remuneração para verificar o grau de vulnerabilidade da vítima e o impacto patrimonial decorrente da situação de assédio e violência. Por exemplo, no caso de salário variável, a recusa de tolerar o assédio sexual praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter a renda necessária para o seu sustento e de sua família, afetando o volume de comissões ou gorjetas ou a manutenção do contrato de trabalho, como no caso de terceirizadas. Trabalhadoras terceirizadas e em trabalhos precários são mais suscetíveis à violência de gênero.

Além disso, deve-se levar em conta também o grau de vulnerabilidade da vítima que pode ser derivado da necessidade de compatibilidade da vida profissional e familiar, como por exemplo, trabalhadoras que são arrimo de família ou que compõe uma família monoparental, ou da dificuldade decorrente de outros favores de discriminação, como a raça, deficiência, origem, idade. Os atores do sistema de justiça têm a obrigação de superar preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos, de que o comportamento ou a roupa são imorais etc.

Finalmente, o ônus da prova de que a situação não configurou violência ou assédio deve ser da empresa ou do agressor, dando-se maior peso para a palavra da mulher.

5 CONCLUSÃO

O enfrentamento à violência de gênero no mundo do trabalho deriva dos objetivos da República, previstos no art. 3º, IV, da Constituição de 1988 e está regulado em nosso ordenamento pelas Leis 14.457/2022, Lei 14.540/2023, (art. 147-A, art. 215, art. 215-A, art. 216-A, art. 216-B) Código Penal, Consolidação das Leis do Trabalho, entre outras. Essas normas devem ser interpretadas à luz da Convenção nº 190 da OIT. Na aplicação das normas citadas, os atores do sistema de justiça deverão observar o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, a fim de dar a resposta judicial mais adequada e justa.

O abismo salarial de gênero, a divisão sexual do trabalho, a LGBTfobia e a desigualdade social entre homens e mulheres têm contribuído para a manutenção do ciclo de violência machista no Brasil. Para eliminar essa chaga é necessário ver, reparar, reprimir e prevenir as situações de violência e assédio de gênero em todos os espaços sociais, rompendo com a naturalização da violência e superando o silêncio das vítimas.

Os alarmantes índices de violência de gênero no Brasil impõem o compromisso de toda a sociedade para garantias e ações de proteção das vítimas. Devemos estar preparados para acolhê-las, favorecer a denúncia, agilizar o atendimento de serviços públicos de saúde e de

justiça, punir os agressores e ampliar as oportunidades de transformação social, reduzindo abismos e privilégios construídos artificial e arbitrariamente. A redução da violência e do assédio baseados no gênero exige oferecer oportunidades iguais a todas as pessoas, independente do gênero, orientação sexual ou identidade de gênero.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, J. R. OLIVEIRA, V. H. *Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher*. Instituto Maria da Penha e Universidade do Ceará: Fortaleza, 2017.

OMS. *World mental health report: transforming mental health for all*. Genebra: Organização Mundial de Saúde, 2022.

OIT. Relatório “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, 2018.

OIT. *Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206*. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de Oliveira ... [et al]. *Violência, discriminação e assédio no trabalho*. Florianópolis, SC: Lagoa, 2020.

CNJ. *Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero* [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília : Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021.

THINK EVA. LINKEDIN. *O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho*, 2020. Disponível em <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 01.10.2023.

Como Citar

ABNT

REIS DE ARAÚJO, Adriane . A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça, TRT 9ª Região**, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e047, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.47. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/47>. Acesso em:

APA

Reis de Araújo, A. . (2024). A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. *Revista Trabalho, Direito e Justiça, TRT 9ª Região*, 2(1), e047. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.47>