

POLÍTICAS PÚBLICAS E A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS TRABALHADORAS

Wanessa Rodrigues Vieira¹

Marcio Evangelista Ferreira da Silva²

José Rossini Campos do Couto Corrêa³

Resumo

As políticas públicas, como decisões e processos que visam solucionar problemas públicos, têm importância crucial. O assédio sexual é um problema que tem efeitos deletérios para toda sociedade. A partir de uma abordagem multicêntrica do conceito de políticas públicas, verifica-se que, além dos empregadores, outras entidades também têm papel fundamental na prevenção e combate ao assédio sexual contra trabalhadoras. O tratamento das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual como políticas públicas contribui para a concretização dos direitos fundamentais à igualdade e à não discriminação no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Políticas públicas. Assédio sexual contra trabalhadoras. Ações de prevenção e combate.

PUBLIC POLICIES AND THE PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT AGAINST WORKING WOMEN

Abstract

Public policies, such as decisions and processes aimed at solving public problems, matters a lot. Sexual harassment is a problem that has deleterious effects on society as a whole. Based on a multicentric approach to the concept of public policies, it appears that, in addition to employers, other entities also play a fundamental role in preventing and combating sexual

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios do Centro Universitário IESB (PPG-MPDS IESB). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás (UFG) e em Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. ORCID

² Doutor e Mestre em Direito e Políticas Públicas pelo Centro Universitário de Brasília (UNICEUB). Professor da graduação e pós-graduação em Direito do Centro Universitário IESB. Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8427-0099> Contato: marcio.efs@gmail.com Lattes <http://lattes.cnpq.br/2036864260942055>

³ Doutorado em Direito Internacional pela American World University, AWU (USA). Doutorado em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios do IESB. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9574-9764> Lattes <http://lattes.cnpq.br/1093810077339456>

harassment against female workers. Treating measures to prevent and combat sexual harassment as public policies contributes to the realization of fundamental rights to equality and non-discrimination in the workplace.

Keywords: Public policy. Sexual harassment against female workers. Prevention and combat actions.

Introdução

O presente estudo visa demonstrar que o tratamento das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito das empresas como políticas públicas contribui para a concretização dos direitos fundamentais à igualdade e à não discriminação no ambiente de trabalho.

Para se atingir tal propósito, o trabalho foi organizado tratando-se inicialmente da conceituação de políticas públicas, do processo de políticas públicas, do assédio sexual contra as trabalhadoras e, por fim, da importância da elaboração de políticas públicas de prevenção ao assédio sexual contra as trabalhadoras e da participação dos diversos atores sociais na concretização de tais medidas.

O método adotado é de natureza qualitativa e, no tocante à natureza das fontes utilizadas para a abordagem e tratamento de seu objeto, a pesquisa será bibliográfica.

1. Conceito de políticas públicas

O exame do tecido social conduz à constatação da existência de diversos problemas públicos. A solução de tais problemas, não raras vezes, é complexa.

Assim é que as políticas públicas surgem com o fito de diagnosticar e tratar problemas públicos, como a medicina o faz com problemas do organismo, e a engenharia, com problemas técnicos (SECCHI et al., 2019, p. IX).

Nessa senda, bastante cabível a definição de políticas públicas cunhada por Enrique Saravia, no sentido de que se trata “de um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade” (SARAVIA, 2006, p. 28).

Sob tal ótica, o mesmo autor demonstra que se estabelece uma dinâmica complexa na tomada de tais decisões públicas, desprovida de uma racionalidade manifesta, de modo que aludidas decisões são condicionadas pelo próprio fluxo e, ainda, pelas reações e modificações que provocam, além dos valores, ideias e visões dos que adotam ou influem nas decisões, sendo, nesse contexto, estratégias para os mais variados fins perseguidos pelos grupos que participam do processo decisório (SARAVIA, 2006, p. 28-29).

A dificuldade de se definir políticas públicas inicia-se pelo próprio termo *política* que, na língua portuguesa, pode assumir diversas conotações, enquanto, por exemplo, na língua inglesa, as conotações se diferenciam pelo emprego de termos diversos: *polity*, *politics* e *policy*, em que *polity* refere-se ao ambiente político-institucional onde acontecem os processos sociais e *politics*, na concepção de Bobbio (*apud* SECCHI et al., 2019, p. 1), refere-se à atividade humana ligada à obtenção e manutenção dos recursos necessários para o exercício do poder sobre o homem (SECCHI et al., 2019, p. 1).

O termo *policy* indica o terceiro sentido da palavra, tratando de uma dimensão de política mais concreta e que tem relação com orientações para a decisão e ação. Por isso é que, em inglês, consagrou-se a terminologia *public policy* para fazer referência ao “conteúdo concreto e do conteúdo simbólico de decisões políticas, e do processo de construção e atuação dessas decisões”, estando, portanto, o termo política pública vinculado a este último sentido da palavra política (SECCHI et al., 2019, p. 2).

Neste ponto, é relevante a lição de Fonte ao tratar das políticas públicas, direitos fundamentais e orçamento, *in verbis*.

Após vinte e quatro anos de um modelo institucional de exceção, marcado pela franca supremacia da força sobre o direito, com baixíssimas possibilidades emancipatórias, a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo estatuto fundamental para uma cidadania carente de direitos. Porém, na euforia da constituinte, como naturalmente seria de esperar após tantos anos de demanda reprimida, fez-se inserir no texto constitucional inúmeros direitos que exigem a ação financeira do Estado para serem implementados – os quais, segundo já se afirmou, sequer caberiam dentro do PIB brasileiro. Saúde universal, educação básica obrigatória, assistência social para os pobres, moradia, cultura, desporto, lazer, previdência social, meio ambiente, acesso à justiça. As promessas são muitas, e são inegavelmente dispendiosas.

Em contrapartida, para que elas não fossem puro exercício de retórica empolada, a Constituição aparelhou União, Estados e Municípios de competência para instituição e cobrança de diversos tributos. Enfim, o poder constituinte originário erigiu o dever fundamental de pagar tributos, para ao seu lado consagrar direitos fundamentais. O meio para equacionar uns e outros está no orçamento público, também com sede constitucional. A peça orçamentária, aliada aos comandos gerais do ordenamento jurídico, habilita a Administração Pública à realização de ações para o adimplemento de ditos direitos. O orçamento, em última instância, definirá o índice de efetividade dos direitos dependentes de prestações estatais (FONTE, 2021, p. 9).

Entretanto, o equilíbrio narrado no cenário traçado pelo autor pode ser afetado pelo contencioso judicial, já que prestações específicas são pleiteadas do Estado perante o Judiciário, mediante ações individuais ou coletivas, e, superada uma fase inicial, em que diversas dessas pretensões foram negadas, “o Poder Judiciário vem paulatinamente modificando sua postura e reconhecendo a plena eficácia de direitos prestacionais contra a Fazenda Pública, determinando providências diversas para implementá-los” (FONTE, 2021, p. 9).

A judicialização das políticas públicas é matéria que refoge ao escopo do presente estudo. Contudo, é importante a menção ao contexto acima referido, pois não se pode deixar de reconhecer a imprescindibilidade de se atribuir racionalidade a aludida situação de maneira que seja acomodada simultaneamente “a competência constitucional dos administradores públicos, a supremacia do parlamento em

questões financeiras e a demanda por direitos na via judicial, os quais em última instância estão previstos na Constituição e nas leis” (FONTE, 2021, p. 9).

Entretanto, igualmente não se pode deixar de reconhecer a possibilidade de elaboração de políticas públicas por atores não estatais, embora neste ponto, referente à exclusividade ou não dos atores estatais na elaboração de tais decisões, não haja consenso na doutrina especializada.

O próprio conceito de políticas públicas é controverso, pois depende da resposta que se dê a questionamentos básicos como a referida exclusividade de sua elaboração (abordagem estatista ou estadocêntrica ou abordagem multicêntrica ou policêntrica), se as políticas públicas também se referem à omissão ou à negligência, se se restringem a diretrizes estruturantes, de nível estratégico, ou também englobam diretrizes mais operacionais (SECCHI et al., 2019, p. 2-3).

Conforme se atribua o adjetivo pública à personalidade jurídica do ator protagonista ou ao problema que se intenta enfrentar, a abordagem será, respectivamente, estadocêntrica ou policêntrica, incluindo-se, nessa última concepção, as decisões tomadas por organizações privadas, organizações não governamentais, organismos multilaterais, redes de políticas públicas, além dos atores estatais (SECCHI et al., 2019, p. 3).

A questão é esmiuçada por Sechi et al., ao prelecionar que:

A abordagem multicêntrica toma inspiração em filósofos e cientistas políticos como Karl Polanyi e Elinor Ostrom, que ao longo de suas produções intelectuais estudaram e defenderam interpretações policêntricas da ciência, da política e da economia. Segundo Aligica e Tarko (2012, p. 250), a abordagem policêntrica “envolve a existência de múltiplos centros de tomada de decisão em um conjunto de regras aceitas”.

Em geral, as políticas públicas são elaboradas dentro do aparato institucional-legal do Estado, embora as iniciativas e decisões tenham diversas origens. Relacionadas a essa visão estão as teorias da governança pública (RHODES, 1996; GOODIN; REIN; MORAN, 2008), da coprodução do bem público (DENHARDT, 2012) e das redes de políticas públicas (BÖRZEL, 1997; KLIJN, 1998), em que Estado e sociedade se articulam espontaneamente e de maneira horizontal para a solução de problemas

públicos. A abordagem estatista admite que atores não estatais até tenham influência no processo de elaboração e implementação de políticas públicas, mas não confere a eles o privilégio de estabelecer (decidir) e liderar um processo de política pública. Já acadêmicos da vertente multicêntrica admitem tal liderança a atores não estatais.

Por exemplo, uma organização não governamental de proteção à natureza que lança uma campanha nacional para o replantio de árvores nativas. Essa é uma orientação à ação, e tem o intuito de enfrentar um problema de relevância coletiva. No entanto, é uma orientação dada por um ator não estatal. Aqueles que se filiam à abordagem estatista não a consideram uma política pública, porque o ator protagonista não é estatal. Por outro lado, autores da abordagem multicêntrica a consideram política pública, pois o problema que se tem em mão é público (SECCHI et al., 2019, p. 4).

No presente trabalho, adota-se a abordagem multicêntrica, por superar o enfoque puramente positivista e ampliar o espectro do fenômeno, abarcando uma pluralidade de atores no enfrentamento de problemas públicos e reconhecendo que “os atores societários têm acesso a outros instrumentos de política pública (informação, campanhas, prêmios, incentivos positivos, prestação de serviços etc.). Em outras palavras, coerção é um mecanismo de política pública, mas não o único” (SECCHI et al., 2019, p. 5).

Neste ponto, deve-se destacar o alerta de Saraiva, no sentido de que as instituições estatais estão sujeitas a forças tangenciais a suas estruturas e metas e a pressões que conduzem a uma visão das organizações como estruturas sociais adaptativas, de modo que sua análise completa requer o exame de sua estrutura administrativa, estrutura de interesses e das normas da formação de estruturas (SARAVIA, 2006, p. 37-38).

No tocante ao segundo nó conceitual, referente à abrangência ou não das omissões como políticas públicas, hodiernamente diversos autores filiam-se à concepção de que as políticas públicas também englobam omissões ou negligências, pois “o Governo que não toma uma atitude pública sobre determinado problema também faz política” (FERNANDES apud SECCHI et al., 2019, p. 7).

Por fim, a questão dos posicionamentos teóricos que interpretam as políticas públicas como somente macrodiretrizes estratégicas ou como conjuntos de programas, adota-se o enfoque amplo das políticas públicas, abrangendo tanto as diretrizes estruturantes, como também as diretrizes de nível intermediário e operacional, porquanto entende-se que aludida visão conceitual ampla abrange os diversos atores sociais e alarga a possibilidade de efetividade das políticas públicas.

Não se pode olvidar que a já referida extrema complexidade das políticas públicas aliada às aparentes debilidades do Estado para cumpri-las podem gerar perplexidade perante a turbulência e a aparente não-governabilidade das políticas públicas, respondendo as modernas teorias do caos à visualização adequada da dinâmica social, mas não se afastando ainda o modelo racional de análise (SARAVIA, 2006, p. 29).

O estudo de uma política pode ser feito sob diversas perspectivas: de conteúdos políticos, do processo da política (etapas e influência de diferentes setores), de produtos de uma política, de avaliação, de informação para elaboração de políticas ou análise de políticas em favor de ideias ou opções específicas. Assim é que a política pública tem componentes institucional, decisório, comportamental e causal, dependendo seu formato concreto de vários fatores tais como o estágio de maturidade da sociedade e o grau de participação dos grupos interessados (SARAVIA, 2006, p. 31-32).

2. O processo de políticas públicas

As políticas públicas abrangem estágios diversos, estabelecendo-se uma dinâmica de interação e coalizão entre os diversos atores sociais para que se fixem as forças e as decisões prevaletentes, de molde a estruturar o próprio sistema político e as opções estatais dominantes.

Nesse contexto, é imprescindível entender-se as etapas que compõem o processo de políticas públicas, que serão a seguir delineadas, com base nos estudos de Enrique Saravia (2006, p. 32-35).

A primeira se refere à agenda ou à inclusão da necessidade social na lista de prioridades do poder público. Inclui, portanto, a explicitação dos processos que conduzem os fatos sociais aptos a adquirem *status* de problema pública.

A segunda etapa seria a elaboração, consistente na identificação do problema da comunidade, determinação das possíveis alternativas para solução e avaliação dos custos e efeitos.

A etapa seguinte seria a formulação, que inclui a seleção da alternativa mais conveniente, declaração que explicita a decisão adotada, definição de objetivos e marcos jurídico, administrativo e financeiro.

A implementação é a etapa que abrange o planejamento e a organização do aparelho administrativo e dos recursos humanos, financeiros, materiais e tecnológicos para execução da política pública selecionada.

A seguir, a etapa da execução compreende o conjunto de ações destinadas a atingir os objetivos da política, colocando-a em prática efetiva.

Após a execução, a etapa subsequente deve ser o acompanhamento, consistente no processo sistemático de supervisão da execução da atividade e eventuais correções, com o escopo de assegurar a consecução dos objetivos estabelecidos.

Por fim, a etapa de avaliação, que alberga a mensuração e análise, *a posteriori*, dos efeitos produzidos na sociedade pelas políticas públicas e, diante de sua própria definição, tem importância crucial no êxito das decisões públicas.

3. O assédio sexual contra as trabalhadoras

Consabido que, durante muitos anos, ao homem foi reservado o papel de provedor da família e à mulher o dever de cuidado com os filhos e afazeres domésticos. Tal cenário começa a se modificar, na história ocidental, a partir da Revolução Industrial, em que um grande contingente de mulheres passou a trabalhar nas fábricas e, posteriormente, a partir das duas Grandes Guerras Mundiais, com a obrigação das mulheres de assumirem posições antes reservadas aos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004).

Desde então, ocorreram diversas e drásticas alterações nas condições do ambiente laboral propiciado às mulheres e no próprio mercado de trabalho.

Entretanto, o estudo “Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial”, análise conjunta promovida pela OIT, Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup demonstra que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual, tendo as mulheres jovens o dobro da probabilidade dos homens jovens de ter enfrentado violência e assédio sexuais (ONU, OIT, 2022).

Tal estudo foi baseado em entrevistas realizadas em 2021, com quase 75.000 pessoas empregadas, com 15 anos ou mais, em 121 países e territórios (ONU, OIT, 2022).

No tocante especificamente ao continente Americano, conforme o referido estudo ILO-LRF-Gallup, 17,7% das mulheres empregadas afirmaram que já sofreram violência e assédio sexual no trabalho (ONU, OIT, 2022).

Especificamente no Brasil, a pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Instituto Datafolha compila dados referentes a diferentes formas de violência física, sexual e psicológica sofridas pelas brasileiras e, em sua quarta edição, demonstra o

preocupante dado de que, comparativamente às edições anteriores, todas as formas de violência contra a mulher apresentaram crescimento acentuado em 2022 (DATAFOLHA, 2023).

No tocante à violência ou assédio sexual, segundo a mesma pesquisa, quase metade das brasileiras (46,7%) afirmam terem sido vítimas de alguma forma de assédio em 2022, sendo que, destas, 18,6% afirmam que o fato ocorreu no ambiente de trabalho, por meio de cantadas e comentários desrespeitosos. Este último percentual, considerando-se as projeções populacionais, tendo em vista os valores médios previstos a partir da margem de erro da pesquisa, equivaleria ao alarmante número de 11,9 milhões de mulheres (DATAFOLHA, 2023).

Nessa senda, as lições de Simone de Beauvoir, em sua obra *O segundo sexo*, contribuem para a compreensão do contexto que justifica que a mulher trabalhadora ainda seja a vítima preferencial do assédio sexual perpetrado no âmbito das empresas.

A autora explica como as estruturas de dominação da mulher são construídas e mantidas pela sociedade, sendo aos homens reservado o papel ativo e protagonista, estruturando-se a sociedade de modo a garantir tal suposta superioridade, por meio da submissão das mulheres a um papel passivo e alheio à situação que lhe é diuturnamente engendrada (BEAUVOIR, 2019).

Beauvoir rompe com o mito do “eterno feminino” e com a infusão de diversos atributos como próprios e naturais da mulher, criticando o fato de não ser permitido às mulheres participar da construção da história (BEAUVOIR, 2019).

O estabelecimento e a naturalização da estrutura de dominação da mulher são também delineados por Pierre Bourdieu, em sua obra *A dominação masculina* – a condição feminina e a violência simbólica, em que o autor demonstra que a dominação masculina se trata de uma construção social reproduzida e ratificada por quatro pilares, quais sejam, família, escola, igreja e Estado, com o escopo de

fundamentar as divisões sexuais, apenas aparentemente espontâneas e, assim, justificar a diferente ocupação dos espaços público e privado com base em uma visão masculina de arbitrário e excludente destaque de diferenças biológicas (BOURDIEU, 2022).

Assim é que, logo no preâmbulo, o autor adverte que:

[...] Também sempre vi na dominação masculina, e no modo como é imposta e vivenciada, o exemplo por excelência desta submissão paradoxal, resultante daquilo que eu chamo de violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento (BOURDIEU, 2022, p. 12).

Na obra referida, Bourdieu, aliando os conceitos de campo, *habitus* e capital, fundamentais para compreensão de seu pensamento, demonstra como a divisão sexual do trabalho é, em verdade, expressão da dominação masculina e da violência simbólica que caracteriza a condição feminina.

Nesse ponto, plenamente cabível a invocação da perplexidade de Bourdieu diante da manutenção, até os dias atuais, da configuração de diversos dos aspectos que ainda sustentam a dominação masculina:

[...] o que é ainda mais surpreendente, que a ordem estabelecida, com suas relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças, salvo uns poucos acidentes históricos, perpetue-se apesar de tudo tão facilmente, e que condições de existência das mais intoleráveis possam permanentemente ser vistas como aceitáveis ou até mesmo como naturais. Também sempre vi na dominação masculina, e no modo como é imposta e vivenciada, o exemplo por excelência desta submissão paradoxal, resultante daquilo que eu chamo de violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento (BOURDIEU, 2022, p. 11/12).

Nesse contexto, é bastante relevante a advertência de FERRITO no seguinte sentido:

O assédio sexual intensifica-se, na medida em que se persiste no embate individual diante de um problema estrutural. É um erro tratar o assédio sexual como caso isolado, originado na conduta desviante de um indivíduo, quando, na verdade, decorrente da estrutura do próprio mercado de trabalho (SCHELLENBERGER, 2016, p. 100). Assim, o assédio sexual parte da visão das mulheres como objeto (SCHELLENBERGER, 2016, p. 118), transformando-se em uma questão de poder do homem sobre a mulher e não da sexualidade desta ou daquele: 'ao homem cabe a dominação, à mulher a subordinação' (SCHELLENBERGER, 2016, p. 122). Para sobreviver em um ambiente de trabalho assediador, as mulheres têm naturalizado a opressão (FERRITO, 2021, p. 70).

Traçado tal cenário, que explica a submissão da mulher a diversas situações de violência, importa trazer à baila o conceito de assédio sexual, acerca do qual não há consenso na doutrina.

Pamplona Filho, ressaltando que se trata de uma doença social muito antiga que, na sociedade contemporânea, encontra-se sob uma nova roupagem, conceitua o assédio sexual como "toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual" (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 20).

Lado outro, em um conceito mais restritivo, Belmonte entende como assédio sexual "o conjunto de atos reiterados, praticados mediante pressão psicológica por superior hierárquico com o intuito de dominar, persuadir ou constranger a vítima ao favorecimento sexual" (BELMONTE, 2008, p. 13-14).

Adotando-se o conceito proposto por Pamplona Filho, verifica-se que há duas espécies de assédio sexual laboral: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 117).

O assédio sexual por chantagem pressupõe que a exigência de favores sexuais seja feita por um superior hierárquico, sendo, assim, pressuposto necessário o

abuso de autoridade, materializado na ameaça de perda de benefícios ou do próprio posto de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 117).

Exige-se, portanto, a existência de uma relação hierarquizada, em que o próprio empregador ou preposto formula a exigência de favores sexuais em troca de benefícios ou da manutenção do próprio posto de trabalho (BELMONTE, 2008, p. 14).

É a única modalidade de assédio sexual que está tipificada criminalmente na legislação pátria, nos termos do art. 216-A do Código Penal, incluído pela Lei n. 10.224/2001, que assim dispõe:

Assédio sexual

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, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, 1940)

Destaque-se que tal tipo penal se diferencia do crime de importunação sexual, incluído pela Lei nº 13.718/2018, que se encontra no mesmo Capítulo que trata dos crimes contra a liberdade sexual (Capítulo I do Título VI, acerca dos crimes contra a dignidade sexual), na medida em que este último não se circunscreve ao ambiente de trabalho, pois assim prevê:

Importunação sexual

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. (BRASIL, 1940)

Seguindo na classificação acerca do assédio sexual no ambiente de trabalho, a segunda espécie apontada pela doutrina é o assédio sexual por intimidação, também conhecida como assédio sexual ambiental e se caracteriza:

[...] por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado.

Trata-se, em verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio (daí, a expressão 'assédio sexual ambiental') (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 118).

Assim, no assédio sexual por intimidação, ao revés do que ocorre no assédio sexual por chantagem, não há a atuação do elemento poder, sendo o típico caso de conduta praticada por colega de trabalho da vítima.

Com fundamento no conceito que elaborou, Pamplona Filho indica que são elementos caracterizadores básicos do assédio sexual os sujeitos (assediador e assediado); a conduta de natureza sexual; a rejeição à conduta do agente e a reiteração da conduta.

Belmonte aponta como elementos constitutivos do assédio sexual os sujeitos (assediante empregador ou preposto, e assediado empregado ou empregada), a posição de ascendência do assediante em relação ao assediado e a conduta coativa e a conduta indesejada pelo trabalhador (BELMONTE, 2008, p. 14).

Nesse ponto, é importante destacar os bens jurídicos atingidos pelo assédio sexual, quais sejam, "os direitos da personalidade ao tratamento respeitoso e à liberdade sexual, está especificada por meio do direito de livre disposição do próprio corpo e escolha dos parceiros" (BELMONTE, 2008, p. 14).

No âmbito do contrato de trabalho, a constatação do assédio sexual pode gerar graves consequências como, por exemplo, a justa causa do assediador (art. 482,

b, da CLT), a rescisão indireta do pacto laboral da vítima (art. 483 da CLT), além do dever do empregador de reparar o dano moral sofrido pela vítima (arts. 5º, V e X, da CR/88 e 186 e 927 do CC), uma vez que o empregador responde pelos danos causados por seus prepostos (art. 932, III, CC).

Não se pode olvidar que o empregador tem o dever de preservar a integridade física e psíquica dos trabalhadores, garantindo um ambiente laboral sadio e seguro, por imposição dos arts. 157 da CLT e 7º, XXII, 200, VIII, e 225, § 3º, da Lei Maior.

Nesse cenário, a Lei n. 14.457/2022, publicada em 21-9-2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres, alterou a CLT e outras legislações, estabeleceu medidas específicas de apoio à parentalidade e ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade; qualificação das mulheres; prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, no âmbito do trabalho; e estímulo ao microcrédito para mulheres, além de instituir o Selo Emprega + Mulher com o fito de reconhecer as boas práticas dos empregadores que se destacarem no cumprimento de suas disposições.

Em seu Capítulo VII, aludida legislação estabeleceu expressamente medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, assim dispondo:

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

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.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei (BRASIL, 2022).

Analisando-se tais medidas legais, verifica-se que as ações indicadas no inciso IV do art. 23, acima transcrito, consistentes na adoção, pelas empresas, 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, podem também ser objeto de elaboração e implementação de políticas públicas, como se verá adiante.

4. A importância da elaboração de políticas públicas de prevenção ao assédio sexual contra as trabalhadoras

Como visto alhures, adotando-se a concepção ampla de políticas públicas, verifica-se que o assédio sexual praticado contra as trabalhadoras é um problema público e sua prevenção não pode ser imputada exclusivamente ao empregador, mas

igualmente pode ser objeto de políticas públicas promovidas pelos mais diversos atores sociais.

Logo, ao lado da relevância e imprescindibilidade da atuação preventiva e repressiva do empregador, também não se pode olvidar da importância da atuação de outras entidades na prevenção do assédio sexual contra as trabalhadoras.

Assim, se de um lado o legislador, por meio da Lei n. 14.457/2022, instituiu o dever de as empresas promoverem 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, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de outro lado, é inegável que a participação de outras entidades em tais ações orientativas e de sensibilização também é relevante, podendo, portanto, ser objeto de políticas públicas, pois, como demonstram as pesquisas referidas alhures, as mulheres são a maioria das vítimas do assédio sexual perpetrado nas empresas, além de ser crescente o número de ocorrência de tais fatos.

Como visto, a abordagem multicêntrica do conceito de políticas públicas abarca uma pluralidade de atores no enfrentamento de problemas públicos e reconhece que tais atores “têm acesso a outros instrumentos de política pública (informação, campanhas, prêmios, incentivos positivos, prestação de serviços etc.)” (SECCHI et al., 2019, p. 5).

Sob tal enfoque é que se defende que, além do empresariado, outras entidades também têm papel fundamental na prevenção e combate ao assédio sexual contra trabalhadoras, tais como, exemplificativamente, Sindicatos, Federações, Confederações, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Universidades e Organizações Não Governamentais.

Todas essas entidades possuem plena capacidade e conhecimento técnico para elaborarem políticas públicas consistentes em ações de capacitação, orientação

e sensibilização dos trabalhadores, em seus diversos níveis hierárquicos, para prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito das empresas, por meio de instrumentos concretos tais como campanhas informativas ou ações de incentivos e premiações.

Para tanto, devem ser observadas as já citadas etapas componentes do processo de políticas públicas, consubstanciadas na elaboração da agenda, identificação do problema da comunidade, formulação de alternativas, implementação, execução, acompanhamento e avaliação (SARAVIA, 2006, p. 32-35).

A efetivação de tais ações está em harmonia com a Convenção n. 190 da OIT, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Destaque-se que o texto da Convenção n. 190 da OIT foi recentemente enviado, pelo Presidente da República ao Congresso Nacional, nos termos da Mensagem n. 86/2023 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023) e é o primeiro tratado internacional a reconhecer expressamente o direito das pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base no gênero, tendo sido, até o momento, ratificado por vinte e cinco países (AGÊNCIA CÂMARA NOTÍCIAS, 2023).

Logo, o tratamento das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito das empresas como políticas públicas indubitavelmente contribuiria para a concretização dos direitos fundamentais à igualdade e à não discriminação no ambiente de trabalho.

Conclusão

O assédio sexual ainda vitimiza um número crescente de mulheres, especialmente no ambiente de trabalho, e se constitui grave violência que deve ser encarada como um problema público.

Adotando-se o enfoque da abordagem multicêntrica do conceito de políticas públicas defende-se que, além do empresariado, outras entidades também têm papel fundamental na prevenção e combate ao assédio sexual contra trabalhadoras, tais como, exemplificativamente, Sindicatos, Federações, Confederações, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Universidades e Organizações Não Governamentais.

Todas essas entidades possuem plena capacidade e conhecimento técnico para elaborarem políticas públicas consistentes em ações de capacitação, orientação e sensibilização dos trabalhadores, em seus diversos níveis hierárquicos, para prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito das empresas, por meio de instrumentos concretos tais como campanhas informativas ou ações de incentivos e premiações.

O tratamento das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito das empresas como políticas públicas está em harmonia com a Convenção n. 190 da OIT, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, além de indubitavelmente contribuir para a concretização dos direitos fundamentais à igualdade e à não discriminação no ambiente de trabalho.

Referências

AGÊNCIA CÂMARA NOTÍCIAS. *Câmara vai analisar tratado internacional contra violência e assédio no trabalho*. Brasília, 14 de mar. de 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/944523-camara-vai-analisar-tratado-internacional-contra-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 28 jul. 2023.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. 2 v.

BELMONTE, Alexandre A. O assédio sexual nas empresas. *SDI: Jurisprudência Uniformizadora do TST*, Curitiba: Decisório Trabalhista, n. 144, p. 9-30, nov. 2008.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kühner. 20. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1940.

_____. *Lei Nº 14.457*, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Mensagem MSC n. 86/2023*. Brasília, 13 de mar. de 2023. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242857. Acesso em: 28 jul. 2023.

DATAFOLHA. *VISÍVEL E INVISÍVEL a Vitimização de Mulheres no Brasil*. 4. ed. 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-infografico.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2023.

FERRITO, Bárbara. *Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos*. São Paulo: LTr, 2021.

FONTE, Felipe de M. *Políticas públicas e direitos fundamentais*. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 3. ed.

LESKINEN, M. *Educacion una clave hacia la igualdad*. Observatório Social em Revista, São Paulo: Hawaii, n. 5, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a Violência e o Assédio*, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 13 mar. 2023.

_____. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. Genebra, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 28 jul. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém: Tribunal Regional do Trabalho, v. 38, n. 74, p. 109-126, jan./jun. 2005.

_____. *O assédio sexual nas relações de emprego*. São Paulo: Ltr, 2011.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria da política pública. In: _____. FERRAREZI, Elisabete (org). *Políticas públicas: coletânea*. Brasília: ENAP, 2006. 2. v.

SECCHI, Leonardo; COELHO, Fernando de S.; PIRES, Valdemir. *Políticas Públicas: Conceitos, Casos Práticos, Questões de Concursos*. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2019. E-book. ISBN 9788522128976. Disponível em: <https://bridge.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522128976/>. Acesso em: 22 ago. 2023)

EDITORES-CHEFES

Profa. Dra. Any Ávila Assunção
Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. Alysson Leandro Barbate Mascaro
Universidade de São Paulo (USP)

Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte
Centro Universitário IESB/Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho
Universidade de Brasília (UnB)

Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy
Centro Universitário (IESB)

Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho
Centro Universitário IESB/Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Prof. Dr. André Luiz Santa Cruz Ramos
Centro Universitário IESB

Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos
Centro Universitário IESB/Escola da Advocacia Geral da União (AGU)

Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues
Centro Universitário IESB/Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva
Centro Universitário IESB/Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT)

Profa. Dr. Neide Terezinha Malard
Centro Universitário IESB

Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias
Centro Universitário IESB/Escola Superior do Ministério Público da União

Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende
Centro Universitário IESB

CONSELHO CONSULTIVO NACIONAL

Profa. Dra. Ada Ávila Assunção
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza
Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura
Universidade de Brasília (UnB)

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos
Universidade Estadual Paulista (UNESP/Marília-SP)

Prof. Dr. Siddharta Legale
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)

Prof. Dr. Tiago Resende Botelho
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)

Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

CONSELHO CONSULTIVO INTERNACIONAL

Fabio Petrucci
Università degli Studi di Roma La Sapienza

Federico Losurdo
L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli
Università degli Studi di Roma La Sapienza

Guilherme Dray

*Universidade Nacional de Lisboa
Joaquín Perez Rey
Universidad de Castilla la Mancha*

Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB

Programa de Pós-Graduação - PPG
Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios
Curso de Direito - Campus Norte Giovanina Rímoli
SGAN 609, Conjunto D, L2 Norte, Asa Norte
CEP 70830-404 Distrito Federal / Brasília

E-mail: rev.ppgdiesb@gmail.com / revistadireito@iesb.br

ISSN: 2448-2358 / QUALIS - B3

A **Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania** é licenciada sob uma Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

A **Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania** está presente e preservada nos seguintes indexadores/diretórios:

CAPES Qualis - Periódicos - Plataforma Sucupira

CrossRef - Registrada como Publishers International Linking Association, Inc. (PILA), Nova Iorque (USA), torna os objetos de pesquisa fáceis de encontrar, citar, vincular, avaliar e reutilizar. Agência de emissão do DOI.

Diadorim - Diretório de Políticas Editoriais das Revistas Científicas Brasileiras

Google Scholar - Google Acadêmico

Latindex - Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

LivRe - Revistas de livre acesso

