FACULDADES MILTON CAMPOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO NAS RELAÇÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS
NÍVEL MESTRADO

MYRELLE JACOB GONÇALVES

VIOLÊNCIA DE GÊNERO E O SERVIÇO PÚBLICO-FEDERAL:
Uma análise sobre assédio sexual no local de trabalho

Nova Lima
2022

MYRELLE JACOB GONÇALVES

VIOLÊNCIA DE GÊNERO E O SERVIÇO PÚBLICO-FEDERAL:
Uma análise sobre assédio sexual no local de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito das Faculdades Milton Campos, como requisito parcial para a obtenção de título de Mestra em Direito nas Relações Econômicas e Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana Cristina de Souza

Nova Lima
2022

GONÇALVES, Myrelle Jacob.

G635 v Violência de gênero e o serviço público-federal: uma análise sobre o assédio sexual no local de trabalho. / Myrelle Jacob Gonçalves. – Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos / FDMC, 2022.

121 f. enc.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana Cristina de Souza.

Dissertação (Mestrado) – Dissertação para obtenção de título de Mestre, área de concentração em Direito nas Relações Econômicas e Sociais, Faculdade de Direito Milton Campos, 2022.

Referências: f. 100 - 121

1. Violência de gênero. 2. Assédio no trabalho. 3. Serviço público. 4. Assédio sexual. 5. Crime contra a dignidade sexual. I. Souza, Luciana Cristina de. II. Faculdade de Direito Milton Campos. III. Título.

CDU 343.54:331
343.54:331(043)

Ficha catalográfica elaborada por Tissiane Vieira - CRB6-2839

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar se o tratamento dispendido aos casos de assédio no serviço público-federal é adequado à efetiva proteção das mulheres no local de trabalho. Adotou-se o recorte teórico de que o assédio no local de trabalho é uma das manifestações da violência de gênero, que por sua vez, é causa e efeito da inequidade de gênero. Assim, partiu-se da construção do que significa uma pesquisa com recorte de gênero, para introduzir o conceito de violência de gênero e sua conexão com o assédio no local de trabalho. Adiante, adentrou-se no contexto brasileiro, primeiro em relação às legislações vigentes que receberam recorte de gênero, para então avaliar a regulamentação do assédio no local de trabalho. Neste ponto, avaliou-se o disposto no Código Penal brasileiro e nos Estatutos dos Servidores dos 26 estados brasileiros e Distrito Federal. Por fim, com os conceitos e lacunas delimitados, realizou-se análise dos dados da Controladoria Geral da União no tocante aos processos administrativos disciplinares relacionados a denúncias de assédio, no intuito de verificar a efetividade do procedimento na proteção das servidoras públicas. A conclusão foi de que as mulheres brasileiras e, mais especificamente, as servidoras públicas federais não possuem aparato que forneça real proteção em relação ao assédio no local de trabalho, seja pela falta de normatização adequada, seja pela ineficiência dos mecanismos de apuração e responsabilização das denúncias de assédio.

Palavras-chave: Violência de gênero. Assédio no Local de Trabalho. Serviço Público.

ABSTRACT

This research aimed to assess whether treatment given to women in cases of sexual harassment in the Brazilian federal public service is adequate to effectively protect them. First, it introduced the concept of gender-based violence using international guidelines and its connection to harassment in the workplace. Next, it analyzed the Brazilian legal framework of harassment at the workplace in private and public sectors. Then it focused on public sector regulations and analyzed the public employee career laws of all Brazilian states. Finally, the research presented a quantitative analysis using General Comptroller of Brazil data regarding administrative disciplinary processes for harassment complaints. The conclusion was that the federal Brazilian public sector provides inadequate sexual harassment protection to women in the workplace due to lack of legal concept and regulation as well as inadequate and inefficient claim and accountability mechanisms.

Keywords: Gender-based violence. Harassment at the workplace. Brazilian public sector.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – número de processos novos classificados com código de assédio sexual na justiça do trabalho, por ano (2015-2020).....57
Gráfico 2 – número de processos novos classificados com código de assédio sexual na Justiça do Trabalho, por ano (2015-2020).....58
Gráfico 3 – número de denúncias de assédio moral e sexual recebidas pelo Ministério Público do Trabalho, no período de 2019 a agosto de 2022.....59
Gráfico 4 – cargos de direção do Governo Federal por categoria e gênero.....67
Gráfico 5 – percentual de PADs desde 1988 por categorização (1988-2021) 79
Gráfico 6 – número de PADs desde 2003 por categorização (2003-2021) 79
Gráfico 7 – percentual de PADs desde 2003 por categorização (2003-2021) 79
Gráfico 8 – percentual de PADs relacionados a assédio, desde 2003, por tipo (2003-2021) 80
Gráfico 9 – número de PADs relacionados a assédio, classificados por ano e tipo (2003-2021).....80
Gráfico 10 – percentual de PADs relacionados a assédio, classificados por ano e tipo (2003-2021).....81
Gráfico 11 – percentual do total de PADs finalizados e em trâmite desde 2013 (2013-2021) 82
Gráfico 12 – percentual do total de PADs finalizados e em trâmite por ano (2013-2021) 82
Gráfico 13 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, por resultado (2003-2021) 83
Gráfico 14 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, por tipo e por resultado (2003-2021) 83
Gráfico 15 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, que resultaram em responsabilização, por penalidade aplicada (2003-2021) 84
Gráfico 16 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, que resultaram em responsabilização, por tipo e por penalidade aplicada (2003-2021)..84

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – comparativa de Conceito de Assédio Moral 47
Tabela 2 – classificação do número de denúncias de assédio recebidas pelo MPT de acordo com os meses 58
Tabela 3 – como apresentar uma denúncia de assédio no funcionalismo público federal? 74
Tabela 4 – incidência dos enquadramentos legais identificados nos Processos Administrativos Disciplinares que apuraram denúncias de assédio moral ou sexual 76
Tabela 5 – comparativo dos estatutos dos servidores estaduaise DF de acordo com marcos temporais legislativos 87
Tabela 6 – comparativo dos Estatutos dos Servidores Civis Estaduais dos estados brasileiros e Distrito Federal.....88

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CGU	Controladoria Geral da União
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero
EUPAN	European Public Administration Network
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
NBR	Normas Brasileiras de Regulação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCU	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 1
2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL 5
2.1. PESQUISA COM RECORTE DE GÊNERO: O QUE ESPERAR? 5
2.2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO: RECORTE EPISTEMOLÓGICO 8
2.3. O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO 14
2.4. A SUBNOTIFICAÇÃO E SUBDIMENSIONAMENTO ENQUANTO BARREIRAS A MEDIDAS EFETIVAS CONTEXTO MUNDO 27
3. INEQUIDADE, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO CONTEXTO BRASILEIRO 32
3.1. VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO CONTEXTO BRASILEIRO 33
3.2. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO NO CONTEXTO BRASILEIRO 37
3.3. A SUBNOTIFICAÇÃO E SUBDIMENSIONAMENTO: A DIFICULDADE DE SE MENSURAR O ASSÉDIO 53
4. INEQUIDADE, VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL NO FUNCIONALISMO PÚBLICO BRASILEIRO 62
4.1. O FUNCIONALISMO PÚBLICO E A PREMISSA DA EQUIDADE 64
4.2. REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL 69
4.3. AS INICIATIVAS ESTADUAIS COMO POSSIBILIDADES PARA O FUNCIONALISMO FEDERAL, COMO CAMINHO VIÁVEL 87
5. CONCLUSÃO 96
REFERÊNCIAS 100

1. INTRODUÇÃO

De acordo com a projeção do *Sustainable Development Report* (2020), o Brasil não cumprirá nenhuma meta da Agenda 2030[1], incluindo a busca pela equidade de gênero. Além disso, o Brasil ocupa a 93ª posição de 153 países em relação ao índice de equidade de gênero desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial (2021), sendo o segundo pior colocado da América Latina e Caribe, após a Guatemala. Ademais, enquanto violência sistêmica, a violência com base em gênero (*gender-based violence*) se manifesta em diversas situações, como nas relações de trabalho. O assédio sexual no local de trabalho constitui uma das temáticas que devem ser enfrentadas na busca pela erradicação da violência contra as mulheres e medida para a busca da equidade de gênero.

O conceito de violência contra as mulheres foi se ampliando para a adoção enquanto termo intercambiável à violência de gênero. Tal mudança é relevante, uma vez que a violência de gênero constitui causa e consequência da inequidade de gênero. Essa percepção permite que o tema seja enfrentado em relação às causas do problema, sob pena de reforçar os papéis e estereótipos de gênero enquanto fatores que sustentam a inequidade.

O Brasil possui um histórico desafiador em relação à tutela dos direitos das mulheres. Ainda que o Estado brasileiro seja signatário da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW[2]) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), que reconhece a violência de gênero enquanto violação de direitos humanos, somente após uma condenação internacional pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, a violência doméstica, com dados alarmantes, deixou de ser tratada como crime de menor potencial ofensivo para ser disciplinado, adequadamente, pela Lei Maria da Penha.

---

[1] Com exceção da ODS 7, que possui projeção de cumprimento.
[2] Sigla em inglês

A Lei Maria da Penha, de 2006, ainda sofre resistência de aplicação pelo sistema de justiça brasileiro. Relatório elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, juntamente ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, apontou que a adequada aplicação da lei que disciplina a violência doméstica depende mais do magistrado do que da criação de uma vara especializada (CNJ; IPEA, 2019). Tal dado não passou despercebido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que, em nova condenação ao Estado brasileiro, no Caso Márcia Barbosa, foi categórica em afirmar a insistente violência sistêmica contra as mulheres no sistema de justiça brasileiro (Corte IDH, 2021).

Assim, no contexto brasileiro, em relação aos altos índices de violência doméstica e feminicídio, o assédio sexual sequer foi reconhecido enquanto uma questão de gênero. Nesse contexto, pretende-se, na pesquisa apresentada nesta dissertação, analisar os conceitos de violência contra as mulheres e violência de gênero para, dentre outros, apontar a importância de incluir os homens como parte da solução, uma vez que já figuram como parte do problema.

Para tanto, será apresentado o conceito de violência de gênero, alinhado às diretrizes da Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho e Comissão Europeia para Equidade de Gênero, para, então, se desenvolverem as bases que conectam a violência de gênero e assédio sexual ao trabalho, a fim de que, se adentre, posteriormente, no cenário brasileiro — a respeito da tutela pelo Estado brasileiro das mulheres assediadas no local de trabalho.

Além disso, uma vez que este trabalho se dedicou ao assédio no local do trabalho, optou-se por adentrar na esfera do serviço público-federal,pois: (i) a entrada por concurso público fomenta, erroneamente, a premissa da existência da equidade no funcionalismo público; (ii) a estabilidade e os trâmites legais podem ser impeditivos para a adequada responsabilização dos perpetuadores de violência sexual no local de trabalho; (iii) o processo administrativo disciplinar possui uma sistemática própria que precisa ser adentrada para que soluções sejam propostas no tema.

Ademais, como a união, estados e municípios possuem competência para disciplinar as próprias carreiras, o Brasil possui mais de cinco mil

estatutos dos servidores. Sendo assim, a escolha metodológica em pesquisar sobre os servidores federais ocorreu pelos seguintes motivos: (i) o Governo Federal possui o Painel Estatístico de Pessoal no qual é possível extrair dados relevantes sobre o perfil dos servidores públicos como espécie de vínculo e gênero; (ii) a Controladoria Geral da União criou um sistema informatizado para tramitação dos processos administrativos disciplinares, denominados ePAD, e possui um canal de dados abertos; (iii) o estatuto dos servidores do Governo Federal não vincula, mas serve como referência para os estados e municípios; (iv) o número de servidores atingidos, visto que o regime único do executivo federal agrupa o maior número de servidores públicos dentro da mesma carreira.

No capítulo 1, expôs-se o que significa uma pesquisa com perspectiva de gênero. Posteriormente, dedicou-se à construção do conceito de violência contra as mulheres e violência de gênero enquanto termos intercambiáveis, utilizando normas internacionais, cujo Brasil é signatário como a CEDAW, Convenção de Belém do Pará, Convenção n.111 da OIT. Posteriormente, apresentou-se a base de compreensão do assédio sexual no trabalho como uma manifestação da violência de gênero e, para tanto, utilizou-se o desenvolvimento do conceito na Austrália e Estados Unidos, para contrastar com as diretrizes internacionais selecionadas. Por fim, o tema subnotificação e subdimensionamento será enfrentado enquanto uma realidade e elemento de trabalho nos atos que envolvem violência sexual e violência de gênero.

No capítulo 2, dedicou-se à análise do conceito brasileiro com base nas diretrizes construídas no Capítulo 1. Para tanto, se concentrou na regulamentação da violência de gênero no Brasil, de modo que, no primeiro subcapítulo, enfocaram-se os marcos legais do tema e as recomendações feitas pela Corte IDH sobre o Judiciário brasileiro enquanto ator no combate à toda forma de violência contra as mulheres. Posteriormente, adentrou-se no conceito de assédio sexual adotado no Brasil e avaliou-se a (in)adequação com as diretrizes internacionais desenvolvidas no Capítulo 1. Adiante, avaliou-se o cenário de subdimensionamento e subnotificação dos casos de assédio sexual no trabalho, em relação ao cenário brasileiro, em contraste com os dados apresentados no Capítulo 1.

No capítulo 3, adentrou-se no cenário do funcionalismo público brasileiro para confrontar a premissa de equidade no serviço público, com base em análise de dados disponíveis no Portal Estatístico de Pessoal. Avaliou-se, posteriormente, a atuação da Controladoria Geral da União em relação à promoção de ferramentas de apuração das denúncias de assédio no serviço público-federal, utilizando, em relação à análise, o conceito de violência de gênero e perfil do funcionalismo público federal, desenvolvido nos capítulos anteriores para, então, adentrar na análise de dados dos processos administrativos disciplinares com base no banco de dados disponibilizados no Portal de Dados Abertos do Governo Federal — a fim de compreender se o processo administrativo disciplinar tem apresentado resposta adequada aos direitos das mulheres no Brasil. Por fim, examinaram-se os 27 estatutos dos servidores dos estados e Distrito Federal enquanto possíveis caminhos para o serviço público federal.

2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL

Considerando-se, neste trabalho, a análise sobre o assédio sexual no local de trabalho à luz da perspectiva de gênero, adotou-se o marco de que a inequidade de gênero é causa e efeito da violência de gênero — que se manifesta de diversas formas; uma delas, o assédio sexual no local de trabalho. Logo, neste capítulo, buscam-se esclarecer as seguintes pontuações: (i) o que significa uma pesquisa com recorte ou sob a perspectiva de gênero? (ii) O que significa violência de gênero e (iii) qual a conexão da violência de gênero com o assédio no local de trabalho? (iv) Conceito de assédio moral e sexual no contexto brasileiro.

2.1. PESQUISA COM RECORTE DE GÊNERO: O QUE ESPERAR?

O recorte de gênero aplicado a uma pesquisa ou investigação significa, em princípio, que o componente de gênero será analisado de forma desagregada, para possibilitar a avaliação, seguindo o método eleito pelo pesquisador, de como determinado fenômeno (ou o que seja o objeto da pesquisa) afeta homens e mulheres[3]. Isto pode ser aplicado desde análises realizadas (i) na área da saúde, como a predisposição de homens e mulheres para desenvolver um determinado tipo de doença (O'LEARY K., 2022); (iii) na educação, em relação às análises de evasão escolar (IBGE, 2019); (iii) até mesmo no direito e ciências sociais, em relação às pesquisas sobre o assédio no local de trabalho (PELLEGRINI; DA ROSA TOLFO; NUNES-ADM, 2017).

Isso significa que, em um primeiro momento, o recorte de gênero não é sobre as mulheres. É sobre reconhecer que o gênero impacta as vivências experimentadas pelos indivíduos, como pressuposto para o desenvolvimento de soluções eficazes. No caso da evasão escolar, por exemplo, os dados de 2019 apontaram um percentual próximo entre homens e mulheres de 14 a 29 anos com nível de instrução inferior ao médio completo (58,3% e 41,7%), mas os motivos do abandono são diferentes. A maior causa de evasão masculina

[3] Ainda no sentido binário, contudo as abordagens merecem ganhar mais camadas, tanto para oferecer análises para as pessoas trans, não binárias e demais LGBTQIAP+.

é precisar trabalhar (50%), enquanto as maiores causas de evasões femininas são precisar trabalhar (23,8%) no mesmo grau de relevância de gravidez (23,8%) (IBGE, 2019).

O mesmo racicício se aplica a coleta e análise de dados desagregados por gênero. O acesso aos dados desagregados por gênero é relevante para a mensuração de disparidades entre homens e mulheres nas dimensões econômicas e sociais e essencial para o desenvolvimento as estatísticas de gênero (EIGE, 2022). Todavia, o fato de uma pesquisa utilizar os dados desagregados por gênero não significa que ela contemplará a perspectiva de gênero, como os estereótipos ou as origens da inequidade. Um exemplo é a análise de como as pessoas adultas gastam seu tempo, incluindo atividades remuneradas e não remuneradas.

A coleta de dados sobre uso do tempo inclui informações como: (i) exercício de trabalho remunerado; (ii) exercício de trabalho não remunerado, como o doméstico e de cuidados; (iii) período de dedicado à leitura; (iv) prática de atividades físicas; (v) período de sono, dentre outros. Trata-se de uma pesquisa essencial para observar como os estereótipos de gênero impactam a forma como homens e mulheres gastam seu tempo, além de ser essencial para mensurar a divisão do trabalho doméstico não remunerado. Todavia, por ser uma pesquisa cara e complexa, no período de 2000 a 2015, 135 países não tinham dados sobre a proporção do tempo gasto em trabalho doméstico e de cuidado não remunerados, tornando-o invisível (RUBIANO-MATULEVICH; KASHIWASE, 2018).

O Brasil está entre os países que realizam esse tipo de pesquisa. O Instituto Brasileiro de Geográfica e Estatística (IBGE) coleta dados acerca da força de trabalho e, desde 2016, o tema “outras formas de trabalho” foi incluído na 5ª visita Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-Contínua) (IBGE, 2019a). Assim, no intuito de abarcar as atividades não remuneradas o IBGE coleta de dados sobre o tempo gasto em (i) afazeres domésticos; (ii) cuidados de pessoas, (iii) trabalho voluntário e (iv) produção para consumo próprio (GANDRA, 2021). A coleta dos dados pelo IBGE é desagregada por gênero e apresenta valiosos *inputs* para a construção de políticas relativas à redução da inequidade de gênero, como

que “as mulheres ocupadas dedicaram em média 8,1 horas a mais às atividades de afazeres e/ou cuidados que os homens ocupados” (IBGE, 2019a, p. 7).

Nos Estados Unidos, o *Bureau of Labor Statistics* (*BLS*) realiza a apuração de uso do tempo por domicílio, via ligação telefônica com duração média de 15 a 20 minutos, denominada *American Time Use Survey*. A pesquisa engloba o tempo de trabalho remunerado e não remunerado, nesse caso, incluídos dados sobre o uso de tempo em: (i) trabalho doméstico; (ii) refeições; (iii) leitura e prática de esportes; (iv) cuidado de crianças ou parentes, dentre outras (BLS, 2021). Os dados são desagregados por gênero, fato que permite análises bem construídas sobre divisão do trabalho doméstico não remunerado como a realizada pela Pew Research Center (2013), cuja conclusão foi de que o tempo médio de trabalho remunerado e não remunerado semanal de homens e mulheres é próximo (45,6 horas e 45,2 horas), todavia as mulheres gastam mais tempo em atividades domésticas não remuneradas e possuem menos tempo de lazer (33,7 horas e 29,0 horas).

Assim, apesar de a pesquisa de uso de tempo, com a coleta de dados desagregada por gênero, ser essencial para a compreensão da inequidade de gênero em suas várias dimensões como o trabalho doméstico não remunerado (RUBIANO-MATULEVICH; KASHIWASE, 2018), a mesma base de dados pode ser utilizada para diversas outras finalidades, que não necessariamente contemplam a perspectiva de gênero. Como exemplo, identificou-se que a *American Time Use Survey* foi utilizada em pesquisas sobre: (i) estilo de vida e qualidade do sono (BASNER, Mathias, 2007); (iii) produtividade e características do teletrabalho (HENSVIK; LE BARBANCHON; RATHELOT, 2020; PABILONIA; VERNON, 2022); (iii) hábitos alimentares (TASHIRO, 2009; RHODES; KUCHLER, 2021).

Sendo assim, definiram-se as premissas de que: (i) o recorte de gênero, inicialmente, não é sobre as mulheres; (ii) os dados desagregados por gênero são essenciais para as pesquisas com perspectiva de gênero, mas sua valia não se restringe a elas. Caminha-se para a construção da terceira premissa: (iii) o conceito de violência de gênero (*gender-based*

violence) e por que ela costuma ser associada à violência contra mulheres e meninas, apesar de não ser sinônimo.

2.2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO: RECORTE EPISTEMOLÓGICO

A **violência de gênero** compreende atos de violência física, sexual, psicológica, patrimonial ou moral, cuja prática é motivada pelas diferenças sociais de gênero, pode ocorrer em ambientes privados ou públicos e destina-se às mulheres como "vítimas preferenciais" (BANDEIRA, 2014, p. 451). Ela é, ao mesmo tempo, causa e consequência da inequidade de gênero e, não por acaso, articula-se à violência contra mulheres e meninas. Como apontado pela professora Lourdes Bandeira (2014), é um tipo de violência que surge da alteridade, motivada pelas expressões de desigualdade.

A compreensão do conceito de violência de gênero perpassa o conceito de violência contra mulheres e meninas, uma vez que ambas possuem raízes na inequidade, normas e estereótipos de gênero (SEGATO, 2010). Sendo assim, ambas, inevitavelmente, se encontram; seja a respeito de as mulheres serem as principais vítimas da violência de gênero ou em relação à identificação de que a inclusão do fator gênero, enquanto desencadeador de violência, é pautado em construções sociais sobre o que significa ser homem ou mulher numa determinada cultura e sociedade e, além disso, a violência pautada em gênero possui **padrões identificáveis**.

Para além de padrões identificáveis, os atos de violência de gênero são **contínuos.** Em estudo realizado pela *Global Women's Institute of the George Washington University* (2017), denominado a *lifetime violence,* ou seja, uma vida de violência, os pesquisadores desenharam as diversas formas de violência que as mulheres sofrem em cada ciclo da vida, considerando a etapa enquanto criança, adolescente, adulta e idosa. Notou-se que, como padrão, a violência contra mulheres e meninas é praticada pela família ou parceiro íntimo, bem como por leis discriminatórias ou ausência de atuação estatal.

Da ideia de serem padronizados e contínuos, se extrai que os atos de violência de gênero ainda são **interligados.** Ou seja, as diversas experiências

de violência vivenciadas por uma mulher ao longo da vida não devem ser vistas como fatos isolados, sob pena de não identificação de origem do problema. Nesse sentido foi a conclusão da pesquisadora Liz Kelly, que, em 1988, publicou o livro *Surviving Sexual Violence*[4], e introduziu o conceito de *continuum* para os atos de violência de cunho sexual mulheres, que devem ser compreendidos expressões de um mesmo sintoma, e não fatos desconectados entre si (KELLY, 1988).

A prevenção de combate violência contra mulheres e meninas foi objeto de relevantes instrumentos internacionais como: (i) Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher das Nações Unidas, de 1979, conhecida como CEDAW; (ii) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, de 1994, conhecida como Convenção de Belém do Pará; (iii) Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, de 2011, conhecida como Convenção de Istambul.

A professora Silvia Pimentel (2008, p.15) apontou que a CEDAW foi o primeiro tratado internacional amplamente dedicado aos direitos humanos das mulheres, sendo composto por dois grandes objetivos “promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte” (CEDAW, 1979, p. 14). O artigo 1º apresenta o conceito de “discriminação contra a mulher” como:

> **toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo** e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (CEDAW, 1979, p.20) (grifo nosso).

Ou seja, na redação originária, a CEDAW tratou a discriminação contra a mulher utilizando como base o sexo biológico no lugar de gênero, enquanto construção social; fato que dificultava a análise das origens da discriminação e violência que está na inequidade de gênero. Todavia, na Recomendação

[4] A obra não recebeu tradução para o Português.

Geral n. 19, de 1992, o Comitê das Nações Unidas atualizou o art. 1º da CEDAW, de modo que a violência de gênero passou a ser compreendida enquanto discriminação contra a mulher, sendo aquela “que é dirigida contra uma mulher porque ela é mulher ou que afeta as mulheres desproporcionalmente” (CNJ, 2019; ONU, 1992). Uma mudança de perspectiva que foi avaliada pela Recomendação Geral n. 35, do Comitê CEDAW, de 2017, como propulsora de impactos positivos nos países signatários. Na oportunidade, esclareceu que:

> o Comitê considera que a violência de gênero contra as mulheres é um dos meios sociais, políticos e econômicos fundamentais pelos quais a posição subordinada das mulheres em relação aos homens e seus papéis estereotipados são perpetuados. Ao longo de seu trabalho, o Comitê deixou claro que essa violência é um obstáculo crítico para alcançar a igualdade substantiva entre mulheres e homens, assim como para o gozo pelas mulheres dos direitos humanos e das liberdades fundamentais consagrados na Convenção (CNJ, 2019, p.19).

Adiante, a Convenção de Belém do Pará reforçou o entendimento da violência contra a mulheres como: (i) uma violação de direitos humanos; (ii) “manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens”, bem como declarou no art. 6º, a, como um “o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação”. Na mesma toada, a Convenção de Istambul do Conselho da Europa (COE) fez menção à CEDAW no preâmbulo e foi categórica ao apontar que a violência contra as mulheres é uma consequência da inequidade de gênero:

> reconhecendo que **a violência contra as mulheres é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens** que levou à dominação e discriminação das mulheres pelos homens, privando assim as mulheres do seu pleno progresso. **Reconhecendo que a natureza estrutural da violência contra as mulheres é baseada no género**, e que a violência contra as mulheres é um dos mecanismos sociais cruciais através dos quais as mulheres são mantidas numa posição de subordinação em relação aos homens. [...] **Reconhecendo que as mulheres e as raparigas estão expostas a um maior risco de violência baseada no género que os homens** (COE, 2011, preâmbulo) (grifo nosso)

Além disso, o artigo 3º da Convenção de Istambul apresenta conceito de: (i) violência contra as mulheres enquanto violação de direitos humanos e

(ii) violência contra as mulheres baseada no gênero que “designa toda a violência dirigida contra uma mulher por ela ser mulher ou que afecte desproporcionalmente as mulheres” (COE, 2011).

Acerca das definições presentes nos instrumentos internacionais, relatório elaborado pela Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC), e Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), em 2011, intitulado “respostas à violência baseada em gênero no cone sul: avanços, desafios e experiências regionais”, reafirmou a importância de se compreender as definições de violência em gênero no enfrentamento da violência contra mulher e meninas. Nesse sentido:

> estas definições representam um importante papel na compreensão da violência contra as mulheres como problema social e político, ao nomeá-la como prática que resulta das desigualdades de gênero, reconhecer que podem manifestar-se de diferentes maneiras e comprometer os Estados e seus agentes para que tomem medidas visando à sua erradicação. Além disso, os documentos mencionados (dentre outros) colocam em relevo a violência que se pratica em ambiente privado e aquela que ocorre no espaço público, responsabilizando os agentes do Estado tanto na sua prática quanto na omissão e tolerância com estas violações aos direitos das mulheres (UNOC; ONU MULHERES, 2011, p.13).

Sendo assim, identificou-se que as normas internacionais sobre o tema foram se adequando ao conceito de violência contra mulheres e meninas como uma manifestação da inequidade de gênero e reconhecendo a violência de gênero enquanto um fenômeno autônomo e interligado. Nesse sentido caminhou a Convenção n.º 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, assim como a Convenção de Istambul, também mencionou a CEDAW no Preâmbulo — conferindo uma ideia de continuidade — e utilizou a nomenclatura violência de gênero.

A visão foi aprimoradora com o apoio da Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e do Comitê Econômico e Social da União Europeia e, como mencionado, por fim, a C190 contemplou a perspectiva de gênero e adotou a nomenclatura violência de gênero, sem limitar a convenção à violência direcionada às mulheres e meninas (PILLINGER; RUNGE; KING, 2022, p.

145-146). Nessa toada, a ONU MULHERES (2022), em conteúdo disponibilizado no Centro de Treinamento, apresentou tabela com a distinção entre o conceito de violência de gênero e violência contra mulheres e meninas. Dentre as diferenças apresentadas, está o fato de os homens poderem ser vítimas de violência de gênero e as mulheres perpetuadoras.

Ainda na mesma lógica, o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) definiu a violência de gênero como uma das mais prevalentes violações de direitos humanos, que causa danos à saúde, dignidade, segurança e autonomia das vítimas, e não se limita a nenhum espaço social, econômico ou territorial (UNFPA, 2022). Todavia, ao passo em que apresentou um conceito autônomo para a violência de gênero, pontuando que não está limitada às mulheres, demonstrou que, apesar disso, as mulheres são as mais afetadas, com base em dados sobre da violência doméstica, violência sexual e feminicídio (OMS, 2018; UNFPA, 2022).

Diante do exposto, nota-se que a violência contra mulheres e meninas, e a violência de gênero estão interligadas, mas não são sinônimos. É preciso que não se perca o horizonte de que a inequidade de gênero é resultado de normas e estereótipos sociais que envolve a todos, ou seja, não é “coisa de mulher”[5]. Ao passo em que não se pode perder de vista que, apesar de não ser “coisa de mulher”, é algo que atinge, majoritariamente, as mulheres. Assim, com intuito de unificar a compreensão de conceitos-chave para a busca pela equidade de gênero, o Instituto Europeu para a Equidade de Gênero (EIGE), juntamente à Comissão Europeia, Parlamento Europeu e Conselho da Europa, desenvolveram o Glossário da Equidade Gênero (*Gender Equality Glossary)* que utiliza linguagem responsiva e inclusiva (EIGE, 2016).

O Glossário da Equidade de Gênero (2016) categorizou violência de gênero e violência contra mulheres e meninas como termos **intercambiáveis**, adjetivo aplicado ao “que se pode intercambiar” (MICHAELIS, 2015).

[5] A expressão “coisa de mulher”, dita em tom pejorativo, certamente me foi apresentada ainda cedo, todavia, minha última recordação veio da manifestação de espanto de um homem, após ter escutado minha apresentação sobre uma análise de dados que apontava inequidade de gênero em um determinado setor; segundo ele, não sabia que agora teria de discutir “coisa de mulher”.

Originalmente escrito em inglês com a palavra ***interchangeably*****,** significa a capacidade de ser utilizado no lugar do outro. Ou seja, apesar de naturezas diferentes, são itens que não perdem a essência em razão de troca ou, literalmente, intercâmbio (MERRIAM-WEBSTER, 2021; DICTIONAR, 2022). Sendo assim, não são propriamente sinônimos, mas podem substituir uns aos outros:

> violência de gênero e violência contra as mulheres são termos frequentemente usados de forma **intercambiável**, pois é amplamente reconhecido que a maior parte da violência de gênero é infligida a mulheres e meninas por homens. No entanto, usar o aspecto "baseado no gênero" é importante, pois destaca o fato de que muitas formas de violência contra as mulheres estão enraizadas nas desigualdades de poder entre mulheres e homens. Os termos são usados alternadamente em todo o trabalho do EIGE, refletindo o número desproporcional desses crimes específicos contra as mulheres (EIGE, 2016) (tradução livre) (grifo nosso)[6].

A importância da escolha da terminologia para o desenvolvimento de políticas de combate de violência de gênero também foi reconhecida pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em relatório denominado *Eliminating Gender-based Violence: Governance and Survivor/Victim-centred Approaches*, de 2021. Em nota, eles manifestaram que, intencionalmente, utilizaram a terminologia violência de gênero no lugar de violência contra mulheres e meninas, uma vez que ela "fornece uma compreensão mais clara de que a violência em questão é baseada em gênero, normas de gênero e relações desiguais de poder"[7] (tradução livre) (OCDE, 2021).

Por fim, o conceito de violência de gênero, apresentado pela pesquisadora Jane Pillinger, em documento subsidiado pela ONU Mulheres e OIT, apresenta outra perspectiva relevante: a violação das normas e

---

[6] No original: *gender-based violence and violence against women are terms that are often used interchangeably as it has been widely acknowledged that most gender-based violence is inflicted on women and girls, by men. However, using the 'gender-based' aspect is important as it highlights the fact that many forms of violence against women are rooted in power inequalities between women and men. The terms are used interchangeably throughout EIGE's work, reflecting the disproportionate number of these particular crimes against women.*

[7] *No original: the current draft adopts the term gender-based violence (GBV) instead of violence against women because GBV provides a clearer understanding that the violence in question is based on gender, gender norms and unequal power relations.*

estereótipos de gênero enquanto elemento que alastra a violência para além das mulheres, como ocorre com as pessoas LGBTQIAP+ (ONU Mulheres; OIT, 2019). Ou seja, quem desafia ou ultrapassa as normativas de gênero é potencial alvo de violência que visa à manutenção do *status quo*. E, nesse caso, o *status quo* é a inequidade.

Ademais, a opção por não tratar violência de gênero e violência contra meninas e mulheres como sinônimos, mas como fenômenos intercambiáveis, não se dá, apenas, pelo fato de que homens também podem ser vítimas de violência de gênero, mas também, para frisar que os homens precisam ser parte da solução, uma vez que apontados como parte do problema.

2.3. O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Como visto, a violência de gênero permeia todos os ciclos da vida das mulheres e se manifesta em todos os espaços ocupados por elas, sejam eles públicos ou privados. No mundo do trabalho, não é diferente. As mulheres se deparam, nos diversos setores, com inúmeras manifestações da inequidade de gênero, como a disparidade salarial (IPEA, 2017), a dificuldade em alcançar os cargos de direção (VAZ, 2013), a discriminação decorrente da maternidade (MACHADO; NETO, 2016) e o assédio no local de trabalho.

O Glossário da Equidade Gênero (*Gender Equality Glossary*) — desenvolvido pelo Instituto Europeu para a Equidade de Gênero (EIGE) — juntamente à Comissão Europeia, Parlamento Europeu e Conselho da Europa — elaborado no intuito de unificar os conceitos utilizados pelos países membros da União Europeia — descreve o assédio sexual no local de trabalho como:

> **forma de violência com base no género** que abrange as atitudes físicas, verbais ou não verbais indesejadas de caráter sexual, que tenham como objetivo violar a dignidade da vítima e criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Os atos de assédio sexual são, em geral, realizados no contexto de abuso de poder, promessa de recompensa ou ameaça de represálias (EIGE, 2016) (grifo nosso).

Logo, depreende-se que o assédio sexual, no local de trabalho, é uma das manifestações da violência de gênero. Todavia, essa afirmação não

implica dizer que todo ato de assédio sexual no local de trabalho é motivado pela alteridade oriunda das construções sociais de gênero. Também não é um fato que somente as mulheres são alvos desse tipo de violência, todavia, as evidências não permitem negar que elas são as “vítimas preferenciais” (BANDEIRA, 2014, p. 451) ou principais afetadas.

Nesse sentido, a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, como a primeira norma internacional do trabalho a tratar especificamente sobre o assédio e violência no local de trabalho, reconheceu o assédio sexual enquanto uma das manifestações da violência de gênero, que atinge as mulheres de maneira desproporcional, configurando um marco na busca por um mundo do trabalho livre de violência. Contudo, relevante mencionar que a conexão entre o assédio sexual no local de trabalho e a violência de gênero não é tão recente quanto a Convenção n.º 190 da OIT.

Por exemplo, a Recomendação n. 19 do Comitê da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), em 1992, esclareceu que “a igualdade no emprego pode ficar seriamente comprometida quando as mulheres são sujeitas a formas específicas de violência de género, de que é exemplo o assédio sexual no trabalho” (ONU, 1992). Além de apresentar sua conceituação como:

> 18. O assédio sexual inclui comportamentos indesejados de teor sexual, tais como contactos físicos, propostas e comentários com conotação sexual, exibição de pornografia ou exigências sexuais através de palavras ou atos. Tais práticas podem ser uma fonte de humilhação e originar problemas de saúde e de segurança. São ainda discriminatórias, quando criam um ambiente hostil de trabalho ou nos casos em que uma mulher tenha fundadas razões para crer que, se rejeitar tais práticas, ficará numa situação de desvantagem no trabalho, nomeadamente em matéria de recrutamento ou progressão na carreira (ONU, 1992).

Ainda nesse sentido, ao final da década de oitenta, a Suprema Corte dos Estados Unidos (SCOTUS) também construiu a conexão entre assédio sexual no local de trabalho (*sexual harassment in the workplace*) e discriminação com base no sexo (*sex-discrimination*). Em 1964, publicou-se a Lei dos Direitos Civis (*Civil Rights Act of 1964*), que criou a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego – EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*), agência independente federal do governo federal

dos Estados Unidos, com jurisdição para atuar em denúncias de violações dos direitos previstos no Título VII, que contempla a proibição à discriminação por sexo (incluindo gravidez, orientação sexual e identidade de gênero), ocorridos em empresas com 15 ou mais funcionários, bem como agências de emprego e sindicatos (EEOC, 1977).

A Lei dos Direitos Civis de 1964, no Título VII, apresentou a base legal para o desenvolvimento de políticas de combate ao assédio sexual, mas sem menção direta. Além disso, o Título VII abrange o direito de homens e mulheres, apesar da intenção de prover proteção à mulher no local de trabalho. Inclusive, em 1978, recebeu uma emenda via *The Pregnancy Discrimination Act* (PDA) que proibiu qualquer discriminação baseada no sexo, ligadas à gravidez, parto ou condições médicas[8] (FENTON, 2018).

Em 1980, a EEOC, oficialmente, definiu diretrizes acerca do assédio sexual no local de trabalho, que recebeu a seguinte definição: “investidas sexuais não solicitadas, pedidos por favores sexuais ou outras condutas físicas ou verbais de natureza sexual”[9] (tradução livre) (FENTON, 2018). Também pontuou-se que o assédio sexual, no local de trabalho, é uma forma de discriminação baseada no sexo, vedada pela Lei dos Direitos Civis de 1964. Sendo um marco para as futuras legislações e decisões judiciais nos Estados Unidos.

Posteriormente, em 1986, a Suprema Corte dos Estados Unidos (SCOTUS) julgou caso envolvendo assédio sexual no local de trabalho, no precedente *Savings Bank v. Vinson* (U.S SUPREME COURT, 1986) e decidiu, de acordo com as diretrizes desenvolvidas pela EEOC, que o assédio sexual no local de trabalho é uma forma de discriminação por sexo (EEOC, 2022, p.1). O conceito-base de assédio sexual, no local de trabalho, adotado pela EEOC, segue o mesmo da década de 1980; no entanto, eles publicaram diretrizes e exemplos sobre a aplicação do conceito, como o fato de que o assédio sexual não se restringe ao ato sexual e pode ser configurado pela

---

[8] No original: *The Pregnancy Discrimination Act (PDA) amends Title VII of the Civil Rights Act of 1964 by prohibiting sex discrimination on the “basis of pregnancy, childbirth, or related medical conditions.*

[9] No original: *unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature.*

ofensa às mulheres, de modo geral. Nesse sentido, o conceito atualmente publicado pela EEOC:

> é ilegal assediar uma pessoa (um candidato ou funcionário) por causa do sexo dessa pessoa. O assédio pode incluir "assédio sexual" ou investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais e outros assédios verbais ou físicos de natureza sexual.
> **No entanto, o assédio não precisa ser de natureza sexual e pode incluir comentários ofensivos sobre o sexo de uma pessoa. Por exemplo, é ilegal assediar uma mulher fazendo comentários ofensivos sobre mulheres em geral.**
> Tanto a vítima quanto o assediador podem ser uma mulher ou um homem, e a vítima e o assediador podem ser do mesmo sexo.
> Embora a lei não proíba provocações simples, comentários improvisados ou incidentes isolados que não sejam muito graves, o assédio é ilegal quando é tão frequente ou grave que cria um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo ou quando resulta em uma decisão de emprego adversa (como a vítima ser demitida ou rebaixada). O assediador pode ser o supervisor da vítima, um supervisor de outra área, um colega de trabalho ou alguém que não seja funcionário do empregador, como um cliente (EEOC, 2022) (grifo nosso) (tradução livre) [10]

Outro ponto interessante apontado pela EEOC refere-se ao reconhecimento da tendência de se compreender que homens e mulheres podem ser vítimas ou perpetuadores de assédio sexual, apesar de as mulheres, majoritariamente, figurarem na posição de vítimas do ato. Além disso, destacou que o assédio pode ser praticado entre colegas de trabalho e não somente por chefes ou superiores. Ainda pontuaram a possível perpetuação por terceiros (*third-party harassment*). Além de abrir a possibilidade para que a repetição, também, seja considerada no assédio sexual que, às vezes, é tratado como um ato único.

Já nos anos 2000, especificamente 2003, o Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações da OIT (CEACR) incluiu o

---

[10] No original: *It is unlawful to harass a person (an applicant or employee) because of that person's sex. Harassment can include "sexual harassment" or unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical harassment of a sexual nature. Harassment does not have to be of a sexual nature, however, and can include offensive remarks about a person's sex. For example, it is illegal to harass a woman by making offensive comments about women in general. Both victim and the harasser can be either a woman or a man, and the victim and harasser can be the same sex. Although the law doesn't prohibit simple teasing, offhand comments, or isolated incidents that are not very serious, harassment is illegal when it is so frequent or severe that it creates a hostile or offensive work environment or when it results in an adverse employment decision (such as the victim being fired or demoted). The harasser can be the victim's supervisor, a supervisor in another area, a co-worker, or someone who is not an employee of the employer, such as a client or customer.*

assédio sexual como uma forma de discriminação baseada no sexo, no contexto da Convenção n. 111 sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, que foi ratificada pelo Brasil. Na ocasião, o CEACR reforçou que o assédio sexual no local costuma se manifestar de duas maneiras: *quid pro quo* (isso por aquilo) e ambiente hostil (*hostile environment*) (OIT, 2003, p. 256). Ou seja, nota-se que a OIT já estava atenta sobre relação entre assédio sexual e violência de gênero, mas não havia a força de Convenção sobre o tema, e sim de uma interpretação publicada pelos peritos.

Como exemplo, as diretrizes desenvolvidas pela CEACR, em 2003, foram aplicadas em 2015, em apoio técnico oferecido pela OIT, para o desenvolvimento do Código de Conduta sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho do Vietnã (*Viet Nam's code of conduct on sexual harassment in the workplac*), que, dentre outras inovações, reconheceu o assédio sexual enquanto uma manifestação de discriminação por sexo (*sex-discrimination*), que onera as empresas; entretanto sem aprofundar no recorte de gênero, como era o embasamento da época.

Em mais detalhes, o assédio sexual, no local de trabalho, já era tipificado enquanto uma proibição no país, via Código do Trabalho de 2012 (*2012 Labour Code*), com a previsão de consequências como a possibilidade de o empregado dissolver o vínculo de trabalho de maneira unilateral (VIETNÃ, 2015, p.2). Todavia, percebeu-se que a definição genérica, juntamente à ausência de exemplos práticos do que seriam atos de assédio sexual, prejudicou a efetividade da Lei.

Dessa forma, no intuito de avançar no combate ao assédio sexual no local de trabalho, a Comissão de Relações Industriais, composta pelo como Ministério do Trabalho (*ministry of labour, invalids and social affairs*), Confederação Geral do Trabalho (*viet nam general confederation of labour)* e a Câmara de Comércio e Indústria (*viet nam chamber of commerce and industry*), com apoio técnico da OIT, desenvolveram O Código de Conduta sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho do Vietnã.

Na definição do escopo, o Código apresenta a definição de local de trabalho (*workplace*), esclarecendo que o local de trabalho não é somente o espaço físico onde o trabalho é exercido, mas todo e qualquer lugar que

contemple atividade relacionada ao trabalho. Adiante, o segundo tópico trata das definições, identificações e formas de assédio sexual. Respondendo à pergunta “o que é assédio sexual?”, o Código esclarece:

> assédio sexual é definido como qualquer comportamento de natureza sexual que afete a dignidade de mulheres e homens, o que é considerado indesejado, inaceitável, inadequado e ofensivo para quem é destinado. Responsável por criar o ambiente de trabalho intimidador, hostil, instável ou ofensivo (VIETNÃ, 2015, p.3) (tradução livre)[11]

O Código, ainda, apresenta o conceito de assédio *quid pro quo* ou isso por aquilo[12], de acordo diretrizes desenvolvidas pelo CEACR, ou seja, que ocorre quando um trabalhador tenta influenciar no “processo de recrutamento, promoção, treinamento, disciplina, demissão, aumento de salário ou outro benefício de um funcionário existente em troca de favores sexuais” (VIETNÃ, 2015, p. 4). Acrescentando que as formas mais graves de assédio sexual configuram crimes, como agressão sexual (*sexual assault*) ou estupro (*rape*), e estão amparadas pelo Código Penal.

Posteriormente, o Código define “o que não é assédio sexual” como:

> elogios ocasionais que são social e culturalmente aceitáveis e apropriados não são considerado assédio sexual. Qualquer interação de natureza sexual que seja consensual, bem-vindo ou correspondida não é considerado assédio sexual[13] (VIETNÃ, 2015, p.4) (tradução livre).

---

[11] No original: *sexual harassment” is defined as any behaviour of a sexual nature that affects the dignity of women and men, which is considered as unwanted, unacceptable, inappropriate and offensive to the recipient, and that creates an intimidating, hostile, unstable or offensive work environment. “Quid pro quo” (this for that) sexual harassment is committed when an employer,*
supervisor, manager or co-worker, undertakes or attempts to influence the process of recruitment, promotion, training, discipline, dismissal, salary increment or other benefit of an existing staff member or job applicant, in exchange for sexual favours.

[12] No original: “*Quid pro quo” (this for that) sexual harassment is committed when an employer,*
supervisor, manager or co-worker, undertakes or attempts to influence the process of recruitment, promotion, training, discipline, dismissal, salary increment or other benefit of an existing staff member or job applicant, in exchange for sexual favours.

[13] No original: *occasional compliments that are socially and culturally acceptable and appropriate are not considered sexual harassment. Any interaction of a sexual nature which is consensual (except for those prohibited by the law such as sexual intercourse with children), welcome or reciprocated is not considered sexual harassment.*

No tocante às relações consensuais, excetuaram-se as proibidas por Lei, como qualquer relação sexual com crianças. Ademais, apresentaram os tipos de assédio sexual definidos como físico, verbal e não verbal. Apresentando diversos exemplos para cada modalidade:

> (a) **Formas físicas de assédio sexual** vão de qualquer contato indesejado, desde tocar, acariciar, beliscar, abraçar ou beijar intencionalmente até agressão sexual ou estupro.
> (b) **Formas verbais de assédio sexual** incluem comentários social e culturalmente inadequados e indesejados com conotação sexual, como piadas sexualmente sugestivas ou comentários sobre as roupas ou o corpo de uma pessoa, feitos em sua presença ou direcionados a ela. Eles também incluem propostas persistentes e pedidos indesejados ou convites pessoais persistentes para sair.
> (c) **Formas não verbais de assédio sexual** incluem gestos indesejáveis, linguagem corporal sugestiva, exposição indecente, olhares lascivos, piscadas repetidas e gestos com os dedos. Também inclui a exibição indesejada de materiais pornográficos, fotos e objetos sexualmente explícitos, protetores de tela ou pôsteres, bem como e-mails, notas ou mensagens SMS sexualmente explícitos. [14] (grifo nosso) (VIETNÃ, 2015, p. 4) (tradução livre)

O Código, ainda, apresenta boas práticas a serem desenvolvidas pelas empresas e empregadores para prevenir, combater e apurar os casos de assédio sexual no local de trabalho. Apesar de o Código do Vietnã não ter incluído a perspectiva de gênero na definição dos conceitos, constou, na introdução, que o assédio sexual constitui uma forma de discriminação por sexo que prejudica a equidade de gênero no local de trabalho.

Além disso, apresenta um guia prático de como implementar e monitorar políticas de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho, testado via programa piloto, que aplicou as diretrizes previstas no Código. De acordo com avaliação da OIT, as novas diretrizes têm sido úteis

[14] No original: (a*) Physical forms of sexual harassment such as any unwanted contact, ranging from intentionally touching, caressing, pinching, hugging or kissing to sexual assault or rape. (b) Verbal forms of sexual harassment include socially and culturally inappropriate and unwelcome comments with sexual overtones such as sexually suggestive jokes or comments about a person's dress or body, made in their presence or directed toward them. They also include persistent proposals and unwelcome requests or persistent personal invitations to go out. (c) Non-verbal forms of sexual harassment include unwelcome gestures, suggestive body language, indecent exposure, lascivious looks, repeated winks, and gestures with fingers. It also includes the unwelcome display of pornographic materials, sexually explicit pictures and objects, screen savers or posters as well as sexually explicit e-mails, notes or SMS messages.*

no setor de vestuário, que é majoritariamente composto por mulheres (OIT, 2019).

Por fim, convêm mencionar que o desenvolvimento do Código foi finalizado em 2015, momento no qual o assédio sexual no local de trabalho, enquanto manifestação da violência de gênero, era uma premissa válida a ser incluída numa Convenção que estava em estado de maturação na OIT.

A primeira proposta formal para criação de diretrizes acerca da violência de gênero no trabalho foi apresentada perante a OIT em 2012 (*316th Governing Body*), e recebeu pouco suporte. Assim, no intuito de agregar apoiadores, a proposta foi reapresentada em 2013 (*317th Governing Body*), com a mudança de escopo de violência de gênero (*gender-based violence*) para violência contra mulheres e homens (*violence against women and men*).

Para Manuela Tomei[15], diretora do setor de Condições de Trabalho e Emprego, do Departamento de Proteção e do Trabalho da OIT, a mudança foi importante, pois é sabido que todas as pessoas estão sujeitas a sofrer violência no local de trabalho, ainda que as mulheres sejam impactadas de forma desproporcional. A visão era da importância de se reconhecer que a violência no local do trabalho pode ter diversas origens, incluindo o ambiente criado pelo empregador, sem desviar da importância de se combater a inequidade, um braço da luta contra a violência de gênero (PILLINGER; RUNGE; KING, 2022).

A questão foi novamente levantada em 2014 (*320th Governing Body*), nesse momento, com a boa impressão deixada pela proposta anterior, mas não o suficiente para obter êxito. Nesse ponto, diferentemente da situação em 2012, a proposta recebeu apoio do Grupo Africano, Austrália, Canadá, Cuba, Alemanha, Índia, Itália, Países Baixos, Sri Lanka e dos Estados Unidos e Uruguai (PILLINGER; RUNGE; KING, 2022).

Em 2015 e 2016, a temática da violência de gênero não foi selecionada como tópico da agenda do *Governing Body*, todavia o tema já estava no radar

[15] Palavras utilizadas pela diretora Manuela Tomei: “violence against women and men” was important, because there is no doubt that violence and harassment affects all persons and genders, without any distinction whatsoever, even though women and girls are disproportionately affected by it.” (PILLINGER; RUNGE; KING, 2022, p. 139).

de diversos países. Por exemplo, em 2015 houve a sinalização a respeito da possibilidade de a violência de gênero ser parametrizada pela OIT. Todavia, a proposta precisava de melhor recorte e definição de escopo, logo, os anos seguintes foram marcados por uma somatória de forças nesse sentido.

Nos anos de 2017 a 2019, que antecederam a adoção da C190, houve uma ação conjunta de entidades sindicais, sociedade civil e organizações de mulheres trabalhadoras para que a proposta fosse levada à apreciação novamente. Nesse período, o tema ganhou força e recebeu apoio da ONU Mulheres e do Comitê Econômico e Social da União Europeia, que deram suporte à adoção de uma diretriz internacional acerca da violência de gênero no mundo do trabalho.

Juntamente a isso, campanhas locais e mundiais como a *Stop Gender Based Violence at Work! Support an ILO Convention!*, organizada pela Confederação Sindical Internacional ganharam força. Ademais, nesse momento, mais países se somaram àqueles que deram suporte em 2014. Segundo as pesquisadoras PILLINGER; RUNGE; KING (2020, p. 145-146):

> **foi um momento histórico** com o acúmulo de ativismo e ação global para combater o assédio sexual, incluindo uma atenção internacional muito maior em nível institucional sobre o papel da governança global na abordagem do problema do assédio sexual. (tradução livre)[16]

Em junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Geral da OIT (*108th (Centenary) Session)*, a C190 foi submetida à votação e aprovada. Dessa forma, no caminho de se reconhecer a violência contra as mulheres enquanto violência de gênero, sem que se exclua os homens das estatísticas e soluções, a C190 incluiu todos os tipos de trabalhadores e vínculos, enquanto sujeitos de proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho, ao passo que reconheceu que a questão atinge, desproporcionalmente, as mulheres e meninas, e que o assédio sexual no

[16] No original: *looking back, we can see that this was a historic time, with the build-up of activism and global action to tackle sexual harassment, including much greater international attention at an institutional level about the role of global governance in addressing the problem of sexual harassment.*

trabalho constitui uma das manifestações da violência de gênero. No preâmbulo da C190, consta que:

> [...] A violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho [...][17] **(**OIT, 2019).

As Convenções da OIT, como normas internacionais, apresentam diretrizes que posteriormente serão discutidas e adaptadas no processo de ratificação de cada país. Ou seja, a Convenção será internalizada respeitando a soberania e sistema jurídico de cada país-membro. Logo, ela não apresentou um conceito fechado de assédio sexual no local de trabalho, mas diretrizes, além da indicação de que o assédio, com base no gênero, deve ser tratado com medidas sensíveis à temática de gênero (*gender-sensitive approach*). Sobre os conceitos:

> 1. Para efeitos da presente Convenção:
> (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou
> repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, **e inclui a violência e o assédio com base no género**;
> (b) **o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio**
> **sexual.**
> 2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados (OIT, 2019) (grifo nosso)[18]

[17] Versão em português de Portugal disponível no site da OIT.

[18] Na versão oficial em Inglês: *1. For the purpose of this Convention:(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment; (b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment. 2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.*

Durante o processo de maturação do tema na OIT, a Austrália já estava realizando trabalho de combate ao assédio sexual no trabalho com perspectiva de gênero, que também contempla os homens como potenciais vítimas da violência de gênero, ou seja, nas diretrizes da Convenção n.º 190, antes mesmo de sua adoção na Conferência Internacional do Trabalho. Nessa acepção, a Comissão Australiana de Direitos Humanos, em relação ao desenvolvimento do trabalho consubstanciado no *Respect@Work*, reafirmou que o assédio sexual no local de trabalho é uma manifestação da inequidade de gênero, como reconhecido pela C190 da OIT, que recebeu voto favorável do país, e foi mencionada como um importante marco pela comissária Kate Jenkins (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020; PILLINGER; RUNGE; KING, 2022)

Outro ponto relevante refere-se ao fato de que a comissária de discriminação por gênero da Comissão Australiana de Direitos Humanos Kate Jenkins destacou a importância das organizações de mulheres para que o país estivesse alcançado o ponto de maturidade para enfrentar a violência de gênero, a iniciar, como pontuado por ela, com o movimento para a ratificação da: (i) Convenção n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação da Organização Internacional do Trabalho em 1973; (ii) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) em 1983 (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020).

Além disso, a Comissão Australiana de Direitos Humanos, desde 2003, conduziu quatro periódicos sobre assédio sexual no local de trabalho. E, em 2018, o levantamento inovador resultou no relatório *Respect@Work*, com mais de trezentas páginas de análise e desenvolvimento de recomendações. A comissionária Kate Jenkins pontuou que em 1984, a 'Austrália publicou o *Sex Discrimination Act (SDA)*, mas 35 anos depois, ainda havia pouco avanço no combate à violência de gênero no trabalho (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2018).

Nesse ponto, a comissária reforçou a importância em desenvolver políticas específicas de combate à violência de gênero e assédio sexual no local de trabalho, sob pena da questão estagnar ou piorar, ainda que o país

avance em outras temáticas ligadas à equidade de gênero, como representação em cargos de direção. Ainda mencionou a importância dos movimentos #MeToo, #LetHerSpeak, #TimesUp, #BalanceTonPorc, #NotYourHabibti, #Teknisktfel, #QuellaVoltaChe, #YoTambien e similares, para impulsionar a discussão sobre assédio sexual ao redor do mundo (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020)

É importante observar a experiência de países que estão em maior nível de maturidade legislativa e de coleta de dados desagregados por gênero em relação ao assédio no local de trabalho, como a Austrália, Estados Unidos e países da União Europeia que já possuem legislações contra discriminação no local de trabalho há algumas décadas. Todavia, o enquadramento e combate do assédio sexual enquanto medida de combate à violência de gênero e, consequentemente, de busca pela equidade de gênero ainda é um desafio, fato que, inclusive, justificou a necessidade de uma normal internacional nesse sentido.

No contexto dos Estados Unidos, por exemplo, a pesquisadora Sarah Dávila-Ruhaak pontuou a necessidade em readequar o tema enquanto violência de gênero. No artigo chamado *Reframing sexual harassment as gender-based violence: the value of a rights framework*, em tradução livre, “Reformulando/reconstruindo/ressignificando o assédio sexual como violência de gênero: o valor de uma estrutura legal”, ela explicou que “quando o assédio sexual é enquadrado enquanto violência de gênero e uma violação de direitos humanos, além de simplesmente um mau-comportamento, isto muda as possibilidades e recursos voltados para a responsabilização[19].” (tradução livre) (DÁVILA-RUHAAK, 2018).

DÁVILA-RUHAAK (2018), ainda, destacou que, dentre as barreiras para o reconhecimento de que o assédio sexual é uma manifestação de violência de gênero e violação de direitos humanos, está o fato de não ocorrer no âmbito doméstico, mas ser oriunda de uma relação — no mínimo, de trabalho — preexistente entre a vítima e o autor de violência. Como

[19] No original: when sexual harassment is reframed as gender-based violence and a human rights violation, rather than just “bad behavior”, it changes the possibilities around responsibility and recourse.

consequência, o assédio sexual é tratado como uma questão privada (*a privade matter*), que deve ser resolvida entre os envolvidos como qualquer outro “desentendimento” contratual oriundo de uma relação de trabalho (DÁVILA-RUHAAK, 2018).

Lógica similar permeou os diversos atos de violência oriunda de relacionamentos amorosos ou familiares — alguns denominados como violência doméstica —, cuja vítima, majoritariamente, é uma mulher. Não por acaso, a existência da expressão popular brasileira, que vem sendo desconstruída de que “em briga de marido e mulher, ninguém mete a colher”. Sobre o tema a Recomendação Geral n. 35 da CEDAW, de 2017, apontou que:

> o Comitê considera que a violência de gênero contra as mulheres está enraizada em fatores relacionados ao gênero, como a ideologia do direito e privilégio dos homens sobre as mulheres, as normas sociais em relação à masculinidade, a necessidade de afirmar o controle ou poder masculino, o reforço dos papéis de gênero ou a prevenção, o desencorajamento ou a punição do que é considerado comportamento inaceitável para as mulheres. **Esses fatores também contribuem para a aceitação social explícita ou implícita da violência de gênero contra as mulheres, muitas vezes ainda considerada como uma questão privada**, e para a impunidade generalizada quanto a ela (CNJ, 2019, p.20; ONU, 2017) (grifo nosso)

Conclui-se que desenvolver a compreensão de que um fenômeno é produto da inequidade de gênero não é novidade. Uma vez que foram elementos de diversas convenções e normas internacionais como a CEDAW, Convenção de Belém do Pará, Convenção de Istambul, e Convenção n.º 111 da OIT. Junto disso, o amadurecimento da comunidade científica e sociedade civil sobre o tema, apresentou conquistas como o reconhecimento de que a violência de gênero constitui uma violação de direitos humanos, o enfoque na análise de dados desagregados por gênero no desenvolvimento de políticas públicas, o conceito de *continuum* enquanto base teórica das ações de prevenção e combate ao femincídio. Tudo isso fez parte da construção do conceito consolidado na Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho de que o assédio sexual atinge mulheres de forma desproporcional, mas não se limita a elas, e pode ter origem na discriminação de gênero.

A compreensão da inequidade de gênero, enquanto uma estrutura guarda-chuva (*umbrella framework*) que agrupa várias manifestações, sendo

a violência de gênero uma delas, é essencial para que se compreenda a temática de gênero de forma sistêmica. Como a história nos mostrou, a inequidade de gênero não responde a ações inespecíficas; é preciso que ela seja encarada desde as raízes. O assédio no local de trabalho está conectado com a disparidade salarial, dificuldade em alçar cargos de direção, maior taxa de interrupções em falas de mulheres ou nas demissões após maternidade.

2.4. A SUBNOTIFICAÇÃO E SUBDIMENSIONAMENTO ENQUANTO BARREIRAS A MEDIDAS EFETIVAS CONTEXTO MUNDO

As evidências acerca do assédio sexual no local de trabalho apontam as mulheres enquanto “vítimas preferenciais” (BANDEIRA, 2014, p. 451). Todavia, coletar evidências dos atos de assédio é uma das principais barreiras para o desenvolvimento de políticas eficazes de prevenção, apuração e responsabilização. Assim como ocorre com outros atos de violência sexual, o assédio sexual, no local de trabalho, é subnotificado e subdimensionado. O subdimensionamento poderia ser colocado como uma consequência da subnotificação, contudo, é um dos elementos responsáveis pela ausência de dimensão adequada dos aspectos quantitativos e qualitativos do assédio sexual no local de trabalho.

Uma vez construído o conceito de violência de gênero e assédio sexual enquanto manifestação da violência de gênero, um outro pilar necessário para o avanço em direção a um mundo do trabalho livre de violência e assédio é coletar, reunir, analisar e publicar dados desagregados por gênero sobre o tema. Como já visto, os dados desagregados por gênero são essenciais em todo processo, pois atuam como: (i) *input* para o desenvolvimento de políticas; (ii) *baseline* de indicadores, e (iii) meio de mensurar o progresso de uma política específica; (iv) forma de identificar a influência de fatos externos no tema, como reformas legais e movimentos sociais (reforma trabalhista, movimento #MeToo).

A dificuldade em coletar dados de violência de gênero não está restrita ao contexto brasileiro. Por exemplo, a União Europeia incluiu o combate ao assédio sexual no plano de saúde e proteção no trabalho para o período de

2021-2027 (COMISSÃO EUROPEIA, 2021). Assim, a Comissão Europeia apresentou proposta para que o Conselho Europeu autorize a ratificação da Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho pelos estados-membros da União Europeia (COMISSÃO EUROPEIA, 2020). Todavia, antes mesmo da decisão formal, a Itália e Espanha já ratificaram a Convenção, que entrará em vigor, respectivamente, em outubro de 2022 e maio de 2023[20].

Apesar dos esforços empenhados pela União Europeia da busca pela equidade de gênero, o índice oficial de equidade de gênero (*gender equality index*), realizado também com a Comissão Europeia para a Equidade de Gênero (EIGE) não inclui indicadores de violência contra as mulheres e/ou violência de gênero, diante da ausência de dados atualizados sobre o tema. No índice publicado em 2020, constou a informação de que a Eurostat (Serviço de Estatística da União Europeia) está trabalhando nos dados de violência de gênero com previsão de divulgação dos resultados em 2023. Assim, o assédio sexual, no local de trabalho, não foi contabilizado no resultado apresentado no índice. Assim, não há um comparativo oficial entre os países da União Europeia que envolva a equidade de gênero, também apontando para um subdimensionamento do tema.

O subdimensionamento e subnotificação é uma questão, inclusive, para o país apontado como exemplo de boas práticas no combate ao assédio sexual no local de trabalho pela OCDE (2021), que é a Austrália. O país intensificou o trabalho de combate ao assédio via Comissão Australiana de Direitos Humanos, liderado pela comissionária de discriminação com base em gênero Kate Jenkins. Diante da ausência de dados que se aproximassem da situação do país, em relação ao tema, a Comissão, inicialmente, desenvolveu, durante dezoito meses, pesquisa sobre a natureza e prevalência do assédio sexual no local de trabalho da Austrália, que incluiu consulta a: (i) 10 mil cidadãos australianos que participaram da pesquisa nacional Everyone's Business de 2018; (ii) 460 submissões de relatos de casos; (iii) 60 consultas públicas com mais de 600 pessoas (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020).

[20] A Inglaterra também ratificou a Convenção n.º 190 da OIT.

O resultado do trabalho foi publicado em relatório denominado Respect@Work, lançado em março de 2020, cujo resultado revelou que duas em cinco mulheres (39%) e um em quatro homens (26%) haviam sofrido assédio sexual no local de trabalho nos últimos cinco anos. Contudo, apenas 17% havia apresentado denúncia formal. Além disso, alguns problemas identificados são típicos do sistema *common law*, como o *nondisclosure agreement*, que é uma espécie de contrato de confidencialidade. Desse modo, a Comissão recomendou que as empresas compartilhassem os dados de acordos feitos em relação ao assédio sexual, mesmo que envolvesse contratos de confidencialidade (*nondiscloser agreements*) para que consigam mensurar o impacto do tema no país (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020).

O trabalho desenvolvido pela Comissão Australiana de Direitos Humanos demonstrou a ocorrência de subdimensionado, que é acentuado por questões inerentes ao sistema *common law*, principalmente por meio dos contratos de confidencialidade. Ao passo em que também apontou a subnotificação, ao apurar que apenas 17% das pessoas que foram vítimas de assédio sexual no local de trabalho realizaram denúncia formal. Além disso, a pesquisa utilizou dados desagregados por gênero, o que emergiu o fato de que os homens, também, podem ser vítimas de assédio sexual no local de trabalho (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2018).

Apesar de os homens serem potenciais vítimas de assédio sexual no local de trabalho, principalmente no exemplo australiano, há de se acentuar a diferença cultural e de sistema jurídico. A compreensão do que corresponde a um ato de assédio sexual é atravessada pela cultura, no caso da Austrália, em relação a atos como piadas misóginas, sem que mencione uma mulher específica, em uma reunião, pode configurar ato de assédio sexual, bem como perguntas culturalmente consideradas invasivas sobre a vida privada[21], fatos que podem influenciar a maior inclusão dos homens nas estatísticas.

[21] *Verbal forms of sexual harassment, such as sexually suggestive comments or jokes, intrusive questions about private life or physical appearance, repeated invitations to go on dates, or requests or pressure for sex* (COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS, 2018).

A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego – EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*) recebe e apura denúncias de assédio sexual que ocorreram em empresas de no mínimo 15 empregados, sindicatos e centrais de emprego e, caso verifique pressupostos mínimos de admissibilidade, identificados como *reasonable cause*[22] (EEOC,2020), prossegue-se com um processo administrativo que contempla etapa de conciliação e pode resultar em diversas condenações, como as pecuniária, cujo valor está vinculado a quantidade de funcionários da empresa denunciada.

No relatório sobre assédio sexual no local de trabalho de 2022, antes de apresentar os dados comparativos dos últimos anos, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego – EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*) indicou a existência de subnotificação, ao apontar que "os dados apresentados não contam toda a história sobre do assédio de local de trabalho nos Estados Unidos"[23] (EEOC, 2022, p.1). Em 2016, a EEOC publicou um relatório específico sobre como os casos de assédio no local de trabalho são reportados, em que eles mencionam o estudo realizado por CORTINA e BERDAHL (2008), cujo resultado apontou que 90% das pessoas que alegaram ter sofrido assédio no local de trabalho não iniciaram uma reclamação ou processo judicial, dados próximos ao que foi apurado pelo Governo da Austrália, por exemplo.

Dito isso, entre 2018 e 2021[24], a EEOC recebeu 98.411 denúncias de assédio por diversos motivos — como orientação sexual, raça e idade — e 27.291 denúncias de assédio sexual no local de trabalho. Eles mencionam que houve um aumento no número de denúncias de assédio sexual nos dois anos seguintes ao ápice da repercussão do movimento #MeToo em outubro de 2017. Além disso, a agência identificou, no período de análise, que: (i) 78,2% das denúncias de assédio sexual foram apresentadas por mulheres; (ii)

[22] *EEOC's determination based upon the evidence obtained in the investigation that it believes discrimination did occur. Reasonable cause determinations are followed by efforts to conciliate the discriminatory issues which gave rise to the initial charge (EEOC, 2020).*
[23] No original: "these data do not tell the full story of sexual harassment in our nation's workplaces".
[24] Considerando o Fiscal Year (ano fiscal) da agência.

62,2% das denúncias de assédio por diversos motivos diversos — como raça, idade e nacionalidade — foram apresentadas por mulheres (EEOC, 2022).

Sobre o movimento *MeToo*, mencionado pela EEOC, em breve síntese, a advogada Tarana Burke, em 2006, endossou a utilização da hashtag #Metoo a fim de empoderar mulheres que haviam sobrevivido a episódios de assédio e abuso sexual (GORDON, 2022). Em 2017, o jornal *New York Times* publicou o artigo "*Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades*", acusando o produtor de filmes estadunidense Harvey Weinstein de ter cometido, de forma impune, atos assédio sexual e abuso sexual durante décadas (NYT, 2017), que acarretou sua condenação a 23 anos de prisão pelos crimes sexuais (SINGH; AYYUB, 2022).

Durante a comoção acerca dos anos de abuso cometidos por Weinstein, a atriz estadunidense Alyssa Milano, em outubro de 2017, convocou seus seguidores do Twitter a postar #MeToo caso eles tenham vivenciado ato de assédio ou violência sexual. O tweet se tornou viral com 1.595.453 tweets postados na primeira semana (MODREK; BOZHIDAR, 2019). O movimento se alastrou ao redor do mundo, ganhando traduções para outros idiomas e, atualmente, está presente no Brasil.

Logo, ainda que ciente da subnotificação e subdimensionamento, os dados corroboram as diretrizes adotadas pela Convenção n.º 190 da OIT, que inclui a perspectiva de gênero, uma vez que as mulheres são as maiores afetadas — principalmente pelo assédio sexual — sem que exclua os homens como potenciais vítimas. Além disso, a experiência da EEOC reforça a importância de se olhar para fatores de discriminação de maneira ampla, com a inclusão de indicadores de classe, raça, idade e nacionalidade, a depender da realidade de cada país.

3. INEQUIDADE, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO CONTEXTO BRASILEIRO

O conceito de violência de gênero, no ordenamento jurídico brasileiro, ainda está concentrado e recortado na violência contra a mulher, principalmente na violência doméstica e feminicídio. Como visto no Capítulo 1, constituiu o caminho percorrido pelas normas internacionais. Primeiramente, a violência contra as mulheres foi reconhecida enquanto tema a ser disciplinado por normas internacionais. Posteriormente, reconhecida enquanto violação de direitos humanos. Adiante, falou-se em discriminação por sexo (*sex-discrimination*). Por fim, articulou-se a violência de gênero à inequidade de gênero, seguindo o tratamento mais amplo da questão, que considera a alteridade como um componente da perpetuação da violência e requer o envolvimento de todos com o tema, tanto quanto parte do problema, quanto parte da solução.

Os números maçantes de violência contra as mulheres brasileiras permitem incluir o país na lista que enfrenta uma pandemia invisível, conforme nomeado pela ONU Mulheres (2020). De acordo com apuração do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) (2021, p.1), “apenas entre março de 2020, mês que marca o início da pandemia de covid-19 no país, e dezembro de 2021, último mês com dados disponíveis, foram 2.451 feminicídios”. Além disso, a violência sistêmica contra as mulheres é outro ponto crítico, marcado, por exemplo, pela resistência do sistema de justiça em aplicar as poucas leis que receberam a perspectiva de gênero e ausência de formação adequada aos servidores que classificam o crime no momento da autuação policial, fato que prejudica o dimensionamento do problema.

Diante desse cenário, a ampliação da perspectiva de violência contra as mulheres, enquanto violência de gênero, ainda não foi realizada. Ainda se está em um cenário no qual a violência contra as mulheres se resume a “coisa de mulher”, refletindo em campanhas sazonais que, apesar da boa intenção, às vezes, reforçam os estereótipos de gênero. Ademais, em relação ao conceito de violência contra a mulher, o debate do assédio sexual no local de trabalho foi pouco desenvolvido. Como será visto, vigoram no Brasil uma

regulamentação inadequada, ausência de políticas públicas sólidas e coleta de dados precária.

Todavia, uma vez que a Organização Internacional do Trabalho pautou o tema, que poderá ser objeto de processo de ratificação pelo Estado brasileiro nos próximos anos[25], identifica-se o atual cenário como uma janela de oportunidade para adequar o que tem sido feito em relação ao assédio sexual no local de trabalho a algo, minimamente, comprometido com o combate à violência de gênero. Para tanto, é importante a capacidade de diagnosticar os desafios e nomear os problemas.

3.1. VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO CONTEXTO BRASILEIRO

O reconhecimento da violência de gênero, ou seja, que alguns crimes são motivados pelo gênero da vítima, é uma figura recente no direito brasileiro. A Lei 11.340/06, conhecida como Lei Maria da Penha, foi um marco ao definir “a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos” (BRASIL, 2006), e criar “mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher” (BRASIL, 2006). A Lei 11.340/06 surgiu após décadas de luta da senhora Maria da Penha Maia Fernandes, que foi vítima de dupla tentativa de homicídio (o feminicídio, ainda, não era positivado na época do crime):

> primeiro, ele deu um tiro em suas costas enquanto ela dormia. Como resultado dessa agressão, Maria da Penha ficou paraplégica devido a lesões irreversíveis na terceira e quarta vértebras torácicas, laceração na dura-máter e destruição de um terço da medula à esquerda – constam-se ainda outras complicações físicas e traumas psicológicos. No entanto, Marco Antonio declarou à polícia que tudo não havia passado de uma tentativa de assalto, versão que foi posteriormente desmentida pela perícia. Quatro meses depois, quando Maria da Penha voltou para casa — após duas cirurgias, internações e tratamentos —, ele a manteve em cárcere privado durante 15 dias e tentou eletrocutá-la durante o banho (INSTITUTO MARIA DA PENHA, 2022).

[25] Manifesto do Ministério Público do Trabalho, Ato da Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados já se movimentaram nesse sentido.

A violência doméstica foi sucedida pela violência sistêmica. Após quinze anos da ocorrência dos fatos, o Judiciário brasileiro ainda que não havia apresentado uma resposta ao caso. Assim, diante da inércia do sistema de justiça brasileiro, em 1998, o caso foi denunciado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA), com apoio do Centro para a Justiça e o Direito Internacional e o Comitê Latino-americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher, e resultou na condenação do Brasil por diversas violações aos direitos humanos, quais sejam:

> dos direitos e deveres estabelecidos nos artigos 1(1) (Obrigação de respeitar os direitos, 8 (Garantias judiciais), 24 (Igualdade perante a lei) e 25 (Proteção judicial) da Convenção Americana em relação aos artigos II e XVIII da Declaração Americana, bem como no artigo 7 da Convenção de Belém do Pará (CIDH, 2001).

Além disso, a Corte IDH reiterou o padrão de tolerância do estado brasileiro com a violência contra as mulheres, incluindo a ineficiência do sistema de justiça, e nesse sentido recomendou:

> a)Medidas de capacitação e sensibilização dos funcionários judiciais e policiais especializados para que compreendam a importância de não tolerar a violência doméstica;
> b)**Simplificar os procedimentos judiciais penais a fim de que possa ser reduzido o tempo processual, sem afetar os direitos e garantias de devido processo**;
> c)**O estabelecimento de formas alternativas às judiciais, rápidas e efetivas de solução de conflitos intrafamiliares, bem como de sensibilização com respeito à sua gravidade e às conseqüências penais que gera**;
> d)Multiplicar o número de delegacias policiais especiais para a defesa dos direitos da mulher e dotá-las dos recursos especiais necessários à efetiva tramitação e investigação de todas as denúncias de violência doméstica, bem como prestar apoio ao Ministério Público na preparação de seus informes judiciais.
> e)Incluir em seus planos pedagógicos unidades curriculares destinadas à compreensão da importância do respeito à mulher e a seus direitos reconhecidos na Convenção de Belém do Pará, bem como ao manejo dos conflitos intrafamiliares (CIDH, 2001) (grifo nosso)

Considerando-se que a violência doméstica é uma das manifestações da violência de gênero, que também abarca o assédio sexual no local de trabalho (PILLINGER, Jane; RUNGE, Robin R.; KING, Chidi, 2022), a análise

de mérito do caso 12.051 — Maria da Penha Maia Fernandes (2001) oportunizou que a Corte IDH apontasse a tolerância do sistema de justiça brasileiro com a violência de gênero e a ineficiência em apurar e processar adequadamente, ou seja, sem violar direitos individuais, os casos que envolvem violência contra as mulheres.

A história da senhora Maria da Penha Maia Fernandes foi eternizada em seu livro “Sobrevivi...posso contar” (2012) e na Lei 11.340/06. Contudo, um segundo marco legislativo sobre a violência de gênero no Brasil somente viria nove anos depois da promulgação da Lei Maria da Penha e trinta e dois anos depois da dupla tentativa de homicídio sofrida por ela. Neste trabalho, utiliza-se o termo homicídio, pois, quando o crime ocorreu, a figura do feminicídio não era positivada no direito brasileiro.

Em 2015, promulgou-se a Lei n.º 13.104 — denominada Lei do Feminicídio — que classificou o feminicídio como homicídio cometido “contra a mulher por razões da condição de sexo feminino” (BRASIL, 2015) e detalhou como ato praticado em consequência do sexo feminino quando envolve “violência doméstica e familiar” (BRASIL, 2015) e “menosprezo ou discriminação à condição de mulher” (BRASIL, 2015). Eis o segundo marco para o reconhecimento da violência de gênero pelo estado brasileiro. Além disso, a Lei n.º 13.104/15 incluiu o feminicídio como: (i) uma qualificadora do crime de homicídio; (ii) hipótese de homicídio qualificado presente rol de crimes hediondos da Lei n.º 8.072/90; (iii) hipótese de aumento de pena.

Se, por um lado, a mudança na seara criminal não possui o condão de ultrapassar a violência de gênero sistêmica e, historicamente, tolerada pelo estado brasileiro; por outro lado, os ganhos trazidos pela Lei 13.104/15 sobrepõem à esfera criminal, na medida em que possibilitou a coleta de dados sobre feminicídios no Brasil, passo relevante para a promoção de políticas públicas baseadas em evidência e reafirmou a existência da violência de gênero, ou seja, que as mulheres são alvos de determinadas crimes de ódio, apenas por lograrem a condição de ser mulher.

Ainda sobre a violência de gênero sistêmica, em 2021, o estado brasileiro recebeu mais uma condenação da Corte IDH, dessa vez, no caso 12.263 – Márcia Barbosa de Souza. O caso versa sobre a história de uma

jovem negra assassinada por um parlamentar do estado da Paraíba, que apesar de condenado por homicídio qualificado[26] (no enquadramento da época), faleceu sem ter cumprido um dia de pena e recebeu honrarias dentro da Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, mesmo após ter recebido a condenação (ALPG, 2008). A displicência do sistema de justiça brasileiro resultou na impunidade e mesmo a Corte IDH demorou vinte e um anos para realizar a análise de mérito.

Na oportunidade da divulgação do resultado do Caso 12.263 – Márcia Barbosa de Souza, a CIDH produziu um documento no qual analisou o contexto da violência de gênero no Brasil e reafirmou o papel da Lei do Feminicídio na coleta de dados. Nesse sentido:

> **a violência contra as mulheres no Brasil era, na data dos fatos do presente caso — e continua sendo na atualidade — um problema estrutural e generalizado**. A ausência de estatísticas nacionais, especialmente antes dos anos 2000, dificulta a formulação e a implementação de políticas públicas eficazes para combater essa violência. Na época dos fatos não havia nenhum dado sobre o número de mortes violentas de mulheres em razão de gênero. As primeiras informações começaram a ser compiladas sob a denominação de feminicídio muito recentemente. Ademais, existia uma cultura de tolerância à violência contra a mulher, ilustrada, por exemplo, pela forma através da qual os meios de comunicação apresentavam as notícias de violência contra as mulheres, ao 36omantiza-la ao invés de rejeitá-la **A este respeito, foi reconhecido que um alto nível de tolerância à violência contra mulher está normalmente associado, e em alguns casos produz, altas taxas de feminicídio** (CIDH, 2021, p. 16) (grifo nosso).

Adiante, o relatório da CIDH adentra nas falhas do sistema de justiça brasileiro em oferecer tratamento digno às mulheres vítimas de violência de gênero. Nota-se que o avanço das legislações foi um fator importante, mas não o suficiente para neutralizar os vieses inconscientes de gênero (*unconscious gender bias*) dos magistrados brasileiros que são majoritariamente homens brancos (CNJ, 2018). Nesse sentido, relatório elaborado pelo CNJ e IPEA (2019) identificou a heterogeneidade de tratamento nos casos de violência doméstica, cujo resultado positivo mais

[26] Não foi enquadrado como feminicídio, pois o caso é anterior à Lei 13.104/15.

depende do julgador do que da criação de uma vara especializada em violência contra a mulher. Nos termos expostos pela Corte IDH:

> **quanto à resposta do Poder Judiciário** aos casos de violência contra a mulher, durante os anos 90, em muitos casos em aplicação à Lei 9.099/95,66 **os agressores eram condenados a pagar somas irrisórias de dinheiro como indenização no âmbito civil e, apenas o montante de uma cesta básica como condenação penal** [...] o Brasil promulgou a mencionada Lei Maria da Penha, em 2006. **O Poder Judiciário iniciou sua implementação, criando as primeiras varas especializadas para a mulher entre 2006 e 2010**. Em março de 2012 o Comitê das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (doravante denominado "Comitê CEDAW") **destacou a falta de pessoal especializado em casos de violência doméstica e familiar dentro do Poder Judiciário**.57. Em 2019 o Conselho Nacional de Justiça (doravante denominado "CNJ") e o IPEA publicaram o relatório de uma pesquisa sobre a atuação do Poder Judiciário no tratamento da violência contra a mulher, no qual concluíram que, embora a especialização das unidades do Poder Judiciário em violência contra a mulher era definitivamente um "ganho para o tratamento dos casos, **o perfil do magistrado/a que responde pela vara é fator decisivo na qualidade do atendimento prestado às mulheres. Assim, o atendimento observado em vara não especializada conduzida por magistrado/a comprometido/a [com os direitos das mulheres] tendeu a ser mais qualificado do que aquele em vara especializada conduzida por juiz/a resistente [ao tema dos direitos das mulheres]**, e mesmo moderado/a."72 Outrossim, **o referido relatório indicou que apesar da dinâmica pouco variada da violência doméstica, a resposta do Poder Judiciário é muito heterogênea, uma vez que depende de fatores pessoais e institucionais** (CIDH, 2021, p.18-20) (grifo nosso).

Diante dos fatos e dados disponíveis, a Corte IDH foi categórica ao afirmar que há o Judiciário brasileiro atua com violência sistêmica contra as mulheres. Em 2021, o CNJ publicou o protocolo de julgamento com perspectiva de gênero, que, de alguma forma, aponta o reconhecimento por parte do sistema de justiça brasileiro à necessidade de aplicar o recorte de gênero nas análises dos casos concretos. Contudo, como o protocolo não possui caráter vinculante aos magistrados, é possível que ocorra a repetição o padrão identificado anteriormente.

3.2. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO NO CONTEXTO BRASILEIRO

O Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) desde 1984, data da ratificação. A Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n.º 89.460/84, que foi revogado pelo atual Decreto n.º 4.377/02. Sendo assim, “as autoridades nacionais devem obediência à Constituição de 1988 da República Brasileira e à CEDAW em suas decisões administrativas e judiciais sobre os direitos das mulheres” (SOUZA, 2021, resumo). Dentre as determinações da CEDAW, está a “eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos” (BRASIL, 2002, artigo 11).

Como visto, a conexão entre o assédio sexual e a discriminação sofrida pelas mulheres no local de trabalho já havia sido assinalada pelo Comitê CEDAW na Recomendação Geral n. 19, de 1992, atualizada pela Recomendação Geral n. 35, de 2017, que afirmou que a discriminação contra as mulheres inclui a violência de gênero (CNJ, 2019). Além disso, o Comitê CEDAW já havia apresentado sugestões específicas sobre o tema para o Estado brasileiro:

> sobre a temática de Emprego/Trabalho, o Comitê sugere que o Estado brasileiro priorize a adoção do projeto de lei sobre a igualdade no local de trabalho (n.º 6653/2009), que prevê a criação de mecanismos para prevenir e proibir a discriminação contra as mulheres no trabalho. **O Comitê observa a existência de segregação profissional baseada em estereótipos de gênero, de raça e de etnia, além de problemas relacionados às diferenças salariais entre homens e mulheres**. Recomenda, ainda, que o Estado brasileiro promova a adoção de medidas legislativas para **(i) proteger as mulheres contra o assédio sexual — no local de trabalho** e (ii) realizar os direitos das mulheres no setor informal. Por fim, o Comitê revela preocupação com a situação das mulheres trabalhadoras domésticas, sobretudo as de ascendência africana, que se encontram excluídas da proteção dos direitos trabalhistas e são vulneráveis à exploração e ao abuso sexual (SANTOS; PEREIRA, 2017, p. 167).

O Brasil também é signatário da Convenção n.º 111 (C111) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, desde 1965. A Convenção foi consubstanciada no Decreto n. 62.150/68, revogado pelo atual Decreto n. 10.088/19. Como visto, desde 2003, o Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e das

Recomendações da OIT (CEACR) incluiu o assédio sexual como uma forma de discriminação baseada no sexo, protegida pela C111. Até que a Convenção n. 190 da OIT trouxe o conceito mais moderno de violência de gênero.

Todavia, o estado brasileiro parece ter se mantido blindado de todos os movimentos internacionais, incluindo de organismos com os quais possui compromissos, ou até mesmo de recomendações elaboradas diretamente para o contexto do país e não desenvolveu legislação ou políticas públicas sólidas no combate ao assédio no local de trabalho.

Em 2001, o assédio sexual foi tipificado enquanto crime, de forma que a única legislação federal acerca do tema no Brasil se encontra no conceito adotado pelo Código Penal brasileiro, que incluiu o tipo penal assédio sexual, no art. 216-A, via Lei 10.224/2001, que não inclui a perspectiva de gênero e se limita ao verbo constranger, sem ser específico em relação a atos e condutas que configuram ato de assédio sexual ou mesmo menciona a expressão local de trabalho. Nesse sentido:

> **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) (grifo nosso)

Depreende-se que o meio de praticar o crime é pelo constrangimento, o objetivo consiste na obtenção de vantagem e favorecimento sexual, e o requisito constitui a ocupação de condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Logo, para que o crime se configure, é necessário que: (i) ocorra o constrangimento da vítima, que não pode ser qualquer pessoa, e sim alguém inferior na hierarquia ou ascendente no exercício de emprego, cargo ou função; (ii) o constrangimento tenha a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual, ainda que o objetivo não seja concretizado.

Ademais, a descrição legal falha em oferecer: (i) conceito de local de trabalho; (ii) conceito detalhado de assédio sexual; (iii) exemplos de atos assédio sexual; (iv) definição do termo consentimento; (iv) recorte de gênero. Existe a previsão para aumento de pena caso o crime seja cometido contra menor de dezoito anos, em melhor nomenclatura, contra criança ou adolescente, fato razoável, haja vista que o direito brasileiro prevê possibilidade de maiores de quatorze anos ingressarem no mercado de trabalho formal com regramentos específicos.

Inclusive, somente se cometido contra crianças e adolescentes, o crime será de competência de uma vara criminal. Caso contrário, em virtude de a pena máxima prevista ser de dois anos, é considerado infração penal de menor potencial ofensivo, sendo de competência dos Juizados Especiais Criminais, por disposição do art. 61 da Lei 9.099/95, que acarreta medidas brandas. Ressalta-se que, antes da Lei Maria da Penha, a violência doméstica contra as mulheres também era considerada um crime de menor potencial ofensivo (PINTO, 2021, p. 2)

O art. 216-A do Código Penal brasileiro não deixa claro se o ato de assédio, para configurar o tipo almejado, precisa ocorrer no local de trabalho. Apesar da leitura do artigo indicar que o ato de assédio ali descrito é decorrente de uma relação de trabalho, o título aponta, apenas, “assédio sexual”. Esclarecido se o ato estaria limitado ao local de trabalho, é relevante que esclareça a interpretação dada ao tema, uma vez que o conceito de local de trabalho ou meio ambiente do trabalho construído pelo Direito do Trabalho é ampliado para além do espaço físico do empregador, existindo ainda, a previsão para o teletrabalho (art. 75-B, CLT).

Nesse ponto, ainda é relevante observar que, com o trabalho remoto, além das reuniões realizadas por aplicativos como *Zoom*, *Google Meets*, *Microsoft Teams*, que mais facilmente podem se enquadrar como momento de trabalho, a comunicação, no espaço físico majoritariamente verbal, migrou para instrumentos como *WhatsApp*, cujo dia e horário de comunicação podem extrapolar a jornada de trabalho.

Outra lacuna refere-se ao conceito de consentimento. Não há nenhuma indicação sobre o que significa consentir, uma vez que, comumente, em

crimes com fundamento em violação da dignidade sexual, o relato da vítima, normalmente uma mulher, é colocada em prova contra relato do agressor, normalmente um homem. Logo, sem o desenvolvimento de consentimento que extrapola a verificação se a vítima relutou o suficiente, mesmo que as evidências revelem que cada pessoa reage de uma forma em relação diante de um ato violento, e a reação sequer é escolhida, uma vez que fruto de experiências prévias ou respostas involuntárias (TERPSTRA; BAKER, 1989). Dessa forma, o risco é cair no estereótipo de gênero sobre as mulheres. Acerca do tema, a professora Fabiana Severi (2016, p. 576) esclarece que:

> com base em estereótipos é que as mulheres, frequentemente, são retratadas como uma espécie de "categoria suspeita" por parte das autoridades públicas: as crenças de que as mulheres exageram nos relatos sobre violência ou mentem, de que utilizam o direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, de que são corresponsáveis pelos crimes sexuais em razão de vestimenta ou conduta inadequada, por exemplo, são, muitas vezes, levadas em consideração em maior medida do que os princípios constitucionais como isonomia, boa-fé, devido processo legal, ampla defesa na análise das provas processuais e na elaboração da decisão judicial.

Como exemplo, a Espanha, que despontou como um dos países com melhor índice de equidade de gênero na União Europeia, alcançando o oitavo lugar, segundo apuração do Instituto Europeu para Igualdade de Gênero (EIGE, 2020), adentrou na discussão legal de consentimento, consubstanciada na Lei de Garantia Integral da Liberdade Sexual (*Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual*), que, popularmente, recebeu o nome de Lei do "só o sim é sim" *(ley de "solo sí es sí").* Tida como uma Lei polêmica, teve seu estopim com um caso de estupro coletivo ocorrido no festival de *San Fermín*, em 2016, cujo estupradores mantinham um grupo de *whatsapp* denominado *la manada,* em tradução livre, a manada (British Broadcasting Corporation, 2022).

Assim, aplicando a perspectiva de gênero, alguns conceitos precisam ser readequados. O professor Pamplona Filho (2020, p.28) defende que os elementos caracterizados do crime de assédio sexual são: "a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) Conduta de natureza sexual; c) Rejeição à conduta do agente; d) Reiteração da conduta". Nesse

sentido, ressalta que compreender que a rejeição à conduta do agente enquanto um elemento caracterizador, sem que o conceito de consentimento tenha sido bem desenvolvido, pode colocar na vítima, às vezes em situação de inequidade, seja pelo gênero ou posição hierárquica, a responsabilidade pela conduta do agressor.

Além disso, há de se considerar que nem todos reagirão da mesma forma a um evento violento. Em solenidade de lançamento do Movimento Nacional em Defesa das Vítimas, do Ministério Público da União, em 2022, a pesquisadora Arielle Sagrillo esclareceu que “as respostas a um evento estão condicionadas a fatores como: 1. Perfil do agressor; 2. Características pessoas e estilo de vida; 3. Presença de traumas anteriores; 4. Intensidade, frequência e duração; 5. Suporte social; 6. Relação com o agressor ou com a vítima”.

O art. 216-A, do Código Penal não mencionou a necessidade de comprovação da recusa da vítima para que o crime seja configurado. É plenamente possível que se avalie que comentários de cunho misógino, a respeito do corpo de uma mulher, configurem assédio sexual, sem que seja necessária análise se a vítima repreendeu ou não o agressor naquele momento, especialmente porque, como mencionado, cada indivíduo reage a atos de violência de uma forma que depende da sua histórico de saúde, estrutura familiar, sinapses cerebrais:

> em uma situação de violência, ou quando nos sentimos ameaçados o corpo entra em uma fase de estado de alerta. A resposta primitiva do cérebro entra em ação (“guarda em vigília) e áreas mais avançadas do cérebro – particularmente aquelas que lidam com o aprendizado avançado, raciocínio e lógica, são “desligadas” há de se considerar os sintomas desenvolvidos pela vítima em virtude de evento traumático, que pode ser, inclusive, sintomas de evitação (SAGRILLO, 2022).

Além disso, nota-se que o conteúdo que enfoca a reação na vítima costuma ser associado com a preocupação em diferenciar o assédio sexual da “paquera”. Material utilizado em curso sobre assédio sexual, no serviço público da Escola de Governo do Distrito Federal, em 2020, pontuou que:

> é importante lembrar que, para caracterizar o assédio sexual, é necessário o ‘não consentimento’ da pessoa assediada e o objetivo por parte de quem assédio — de obter vantagem ou favorecimento

> sexual. Atenção! (incluída em letra maior e colorida) elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras, ou flertes consentidos não constituem assédio sexual.

Nessa toada, o professor Pamplona Filho (2020, p.32), defende que:

> para que o assédio sexual se configure plenamente, não basta a conduta de natureza sexual. De fato, é essencial que esta conduta seja repelida pelo seu destinatário, expressamente ou – para efeito de prova – pela observação do que ordinariamente acontece (as máximas da experiência). O assédio supõe sempre uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes **só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas** e insinuações do assediante. (grifo nosso)

Desse modo, apesar de o Distrito Federal ser uma das unidades federativas mais engajadas no combate ao assédio no local de trabalho e o professor Pamplona Filho ter se dedicado ao tema com afinco, em momento no qual ele recebia pouca visibilidade, entende-se que a perspectiva de gênero pode aprimorar as abordagens, à medida que se pauta na origem da violência que é a inequidade.

Adiante, o assédio sexual não está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aponta que isso não impede a atuação da Justiça do Trabalho em casos de assédio sexual no trabalho:

> embora o processo criminal decorrente do assédio sexual seja da competência da Justiça Comum, a prática tem reflexos também no Direito do Trabalho. Ela se enquadra, por exemplo, nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, **a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada** (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc). Caracterizado o dano e configurado o assédio sexual, **a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano** (artigo 927 do Código Civil). Nesse caso, a competência é da Justiça do Trabalho, pois o pedido tem como origem a relação de trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição da República). Embora, no Direito Penal, a relação hierárquica faça parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho. A responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do Código Civil), e o

> empregador poderá ajuizar ação de regresso (ressarcimento) contra o agente assediador (TST, 2020) (grifo nosso)

O TST apresenta uma ponderação importante acerca dos casos de assédio entre os colegas de trabalho, que afasta a obrigatoriedade de posição hierárquica. É uma abordagem que converge com os protocolos sensíveis a gênero, uma vez que, como visto, a alteridade entre os gêneros já constitui uma posição hierárquica. Todavia, diferentemente da seara criminal, na qual se deve provar a autoria e ocorrência do ato criminoso, na seara trabalhista, de acordo com a perspectiva do TST, a vítima de assédio sexual precisa provar o dano decorrente do ato para que receba alguma reparação, dinâmica que parece caminhar para situação de revitimização.

Ou seja, se, no âmbito criminal, a legislação recebe interpretações que podem prejudicar ou impedir o efetivo acesso à justiça, se seguido o entendimento dos que defendem que a vítima precisa provar que recusou veementemente o ato de assédio, na seara trabalhista, o empecilho está na vítima comprovar os danos decorrentes do ato de assédio, que, em um processo judicial, envolve tempo, dinheiro e uma revisita sem cuidado necessário com a vivência da vítima, uma vez que não foi mencionado nenhum protocolo nesse sentido por parte do TRT.

Dito isso, o conceito mais adequado de assédio sexual no local de trabalho, se considerado o foco de combater a inequidade de gênero no mundo do trabalho: (i) contempla a possibilidade de se tratar de uma manifestação de violência de gênero; (ii) reconhece que as mulheres são desproporcionalmente afetadas pelo assédio sexual; (iii) inclui os homens enquanto possíveis vítimas, ainda que em menor escala, e os integra como parte da solução; (iv) valoriza o depoimento da vítima.

Todavia, uma vez que o Brasil, ainda, não desenvolveu e adotou conceito próximo às diretrizes internacionais da CEDAW e OIT, buscou-se identificar conteúdo que estivesse enquadrado, ao menos, nas diretrizes da Convenção n. 111 da OIT para ser adotado marco teórico. Nesse sentido, identificou-se estudo desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em conjunto com a OIT, cujo resultado foi consubstanciado numa cartilha

organizada em formato de perguntas e respostas. Nesse sentido, a conceituação apresentada foi:

> assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. 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, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. (MPT; OIT, 2017, p. 9)

Os conceitos apresentados pela Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações da OIT (CEACR) e consubstanciados, por exemplo, no Código de Conduta do Vietnã, que contou com a consultoria da OIT, recebem o nome adaptado ao contexto brasileiro. O assédio sexual *quid pro quo*, também recebe a nomenclatura de assédio sexual por chantagem, sendo “o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho” (MPT; OIT, 2017, p. 10). Já o assédio sexual por ambiente hostil (*hostile environment*), recebe o nome de assédio sexual por intimidação ou ambiental, sendo:

> o que 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 pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos. (MPT; OIT, 2017, p.10)

No tocante à diferença entre eles, a Cartilha esclarece que:

> enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual. (MPT; OIT, 2017, p.11)

Nesse sentido, cartilha mais recente, publicada pelo Conselho Nacional de Justiça, adota essa classificação de assédio sexual, definido como: (i) assédio sexual por chantagem (assédio vertical): “valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual” (CNJ, 2021, p. 8); (ii) assédio sexual por intimidação ou ambiental: “caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia” (CNJ, 2021, p.8).

No assédio por chantagem, ou como utilizado pela OIT, *quid pro quo*, a pessoa não precisa ser superior hierárquico para causar danos ao outro. Um exemplo refere-se às avaliações de desempenho no serviço público, na qual os colegas de trabalho se avaliam. Todavia, apesar de a hierarquia não ser um requisito para a esfera trabalhista, pode ser um óbice na criminal, diante da definição do tipo penal.

Na concepção original da OIT, sem se adaptar ao cenário brasileiro, o assédio sexual *quid pro quo* ocorre quando a investida de violação sexual é usada, implícita ou explicitamente, como base de uma decisão que interferirá na carreira na vítima, como oportunidade de promoção, progressão de carreira, alocação e avaliação de desempenho. Enquanto o assédio sexual via criação de ambiente hostil é marcado por condutas de intimidação e humilhação da vítima, que comprometem a qualidade do local de trabalho (OIT, 2003, p. 256).

Justamente pelo desenvolvimento do conceito pelo Comitê, a OIT identificou que, no contexto brasileiro, costuma-se utilizar o conceito construído de dano moral, no lugar de de assédio sexual por ambiente hostil. Se considerada a perspectiva de gênero, como construída até aqui, é possível identificar um acampamento da violência de gênero no assédio moral. Razão pela qual, apesar de não ser tema da presente pesquisa, será necessário adentrar brevemente na temática.

Não qualquer previsão legislativa, em legislações federais, acerca do dano moral no Brasil, todavia a modalidade é reconhecida pelos Tribunais brasileiros. Ademais, análise de exemplos de dano moral, se assemelham

mais com o *sexual harassment*, do que com *harassment* ou *bullyng*, traduções sugeridas pela psicóloga (HIRIGOYEN, 2006, p.79-81). Outro ponto é que o assédio moral, da forma como é conceituado, parece encampar atos de violência de gênero.

Analisaram-se cartilhas sobre assédio moral no local de trabalho produzidas pelo: (i) Conselho Nacional de Justiça (CNJ) 2021; (ii) Ministério Público do Trabalho (MPT) (2019); (iii) Controladoria Geral da União (CGU) (2019); (iv) Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2019); (v) Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) (2016).

Tabela 1 – comparativa de Conceito de Assédio Moral

Fonte	Conceito
CNJ (2021, p.6)	Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.
MTP (2019)	O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade. Assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade

	psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)
CGU (2019)	Assediar significa insistir, repetir. HIRIGOYEN define o assédio moral como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. No site do Conselho Nacional de Justiça, o assédio moral é definido da seguinte forma: “entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.” Extrai-se da definição apresentada no site do CNJ que, para a configuração do assédio moral, é necessária a presença de conduta reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Ou seja, episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. A prática do assédio acontece com mais frequência em relações hierarquizadas. Por isso, o ambiente de trabalho revela-se um local bastante propício à sua ocorrência.
TST (2019, p.6)	Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

	É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar, emocional e profissionalmente, o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.
CNMP (2016, p.6)	O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. às vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas. O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade

	física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se, também, com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Fonte: Elaboração própria com base em consulta direta às cartilhas sobre assédio moral mencionadas.

A Controladoria Geral União, Ministério Público do Trabalho e Conselho Nacional do Ministério Público utilizaram o conceito construído pela psicóloga Marie-France Hirigoyen, cujo trabalho, originalmente escrito em francês, recebeu tradução para o português em 2002, com título, “Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral”. A médica Margarida Barreto foi uma das precursoras em tratar do tema no Brasil, além de ter feito contato com Marie-France Hirigoyen para falar de sua pesquisa sobre a modalidade de violência, definida como “moral”, que, no seu entendimento era muito ligada ao sentimento de humilhação. O conceito de assédio moral foi difundido e adotado no Brasil, mencionado por Margarida Barreto (2018) como “gestão por humilhação”.

Em complemento ao conceito desenvolvido por HIRIGOYEN, O MTP (2019, p.12) argumentou que:

> embora haja divergência na literatura acerca dos elementos que configuram o assédio moral, de maneira geral, três requisitos são

> essenciais para caracterizar esse tipo de abuso: 1- prática reiterada, isto é, violência sistemática e que dura um certo tempo; 2- atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor; e 3- consequência de desestabilizar emocionalmente a vítima e/ou degradar psicologicamente o meio ambiente do trabalho.

Nota-se que o conceito de assédio moral, apresentado pelo MPT, se assemelha ao conceito de assédio sexual por intimação desenvolvido pela OIT. Apesar de a Cartilha do MPT citar a Convenção n. 190 da OIT, ainda não houve um aprofundamento nos conceitos e diretrizes construídos nas últimas décadas acerca do tema. Ademais, diversos exemplos de assédio moral apresentados também podem, sem dificuldade, se enquadrar nas modalidades de assédio sexual, enquanto manifestação da violência de gênero, quais sejam:

> retirar a autonomia da pessoa assediada; Contestar, a todo o momento, as decisões da vítima; Sobrecarregar de novas tarefas; Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; Ignorar a presença do assediado; Passar tarefas humilhantes; Ameaçar com demissão constantemente; Criar apelidos depreciativos; Falar com o empregado aos gritos; Criticar a vida particular do empregado; Espalhar rumores sobre o assediado; Promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, de forma indireta, ou seja, sem nominar o destinatário, mas tornando possível a identificação de a quem se dirige a mensagem • Isolar fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas; Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima; Impor condições e regras de trabalho personalizadas ao empregado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis; Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros; Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho; Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária; Vigiar excessivamente apenas o assediado; Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro; Exigir metas desproporcionais e impossíveis de serem cumpridas; Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado; Exigir que o empregado cometa atos ilícitos, atos de corrupção ou mesmo engane os consumidores; Instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas; (MPT, 2020, p. 16-17) (grifo nosso)

A própria Marie-France Hirigoyen, nos anos 2000, já havia identificado a conexão entre o assédio sexual e a modalidade de assédio proposta por dela, traduzida como assédio moral. Em suas palavras:

> a violência sexual, por já ser qualificada penalmente, não entra no registro do assédio moral. Fazemos a distinção teórica entre assédio moral e assédio sexual, mesmo que nossa proposta seja a de mostrar que é frequente a passagem de um para o outro. De acordo com a OMT, o assédio sexual atinge 2% dos trabalhadores. As mulheres são as mais expostas, sobretudo as de idade inferior a 25 anos e as de classes sociais mais humildes (HIRIGOYEN, 2006, p. 33).

É compreensível que o conceito de assédio moral tenha ganhado tanta relevância no Brasil, diante das nossas peculiaridades culturais. Estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), em 2020, sobre assédio sexual e violência de gênero na América Latina, apontou que a violência psicológica é uma das formas mais comuns de violência de gênero na região, sendo um dos tipos mais difíceis de mensurar e interpretar. Inclusive, pontuam a pouca existência de dados sobre o tema na América Latina. (BID, 2020)

Ou seja, apesar de compreensível, não resta dúvida de que o conceito de assédio moral precisa ser revisitado com a perspectiva de gênero e diretrizes internacionais sobre o tema, incluindo a CEDAW e OIT. É necessário nomear adequadamente as violências e o assédio moral não pode ser um local de enquadramento de um “tipo de assédio mais ameno”. A gravidade do assédio deve ser avaliada no caso concreto, sem que o próprio conceito, seja um empecilho na identificação e mensuração da violência de gênero.

Pelo exposto, ficou claro que o Brasil precisa de conceitos bem definidos sobre assédio no local de trabalho. Em termos de legislação, o Brasil está mais próximo do Vietnã, antes da mudança legislativa em 2015, do que das normas internacionais que ele mesmo se comprometeu, ratificou e internacionalizou no seu sistema jurídico por meio de Decretos. A Convenção n. 190 da OIT é uma excelente oportunidade para revisitar os conceitos que estão sendo utilizados (positivados ou não) para que se adequem às diretrizes internacionais e à busca pela equidade de gênero, enquanto compromisso adotado pelo estado brasileiro na Agenda 2030 da ONU,

CEDAW, Convenção de Belém do Pará, Convenção n. 111 da OIT e pela Constituição da República de 1988.

3.3. A SUBNOTIFICAÇÃO E SUBDIMENSIONAMENTO: A DIFICULDADE DE SE MENSURAR O ASSÉDIO

O Brasil não possui dados sólidos sobre o assédio sexual no local de trabalho; como consequência não é possível mensurar a real dimensão no problema. Como ocorre com os países da América Latina, conforme apuração do BID (2021). Diversos fatores contribuem para isso, como: (i) ausência de uma diretriz nacional ou estadual acerca da coleta de dados que permita a criação de um padrão de informações e sistema que acopla os dados de maneira organizada; (ii) a não integração das informações entre as Polícias, Ministério Público e Judiciário, seja por questões técnicas ligadas à sistema operacional, ou jurídicas, como a distribuição de competências dos órgãos e unidades federativas; (iii) ausência de capacitação adequada dos servidores acerca dos enquadramentos jurídicos e utilização do sistema vigente no local de trabalho.

Algumas dessas barreiras são possíveis de ser identificadas no contexto das denúncias de feminicídio. Primeiramente, destaca-se que não há uma pesquisa periódica que permita mensurar o percentual exato de cada crime, incluindo o feminicídio, que são notificados às autoridades policiais, como é realizado nos Estados Unidos, por exemplo (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2021, p.12). Além disso, uma vez que se conseguem acesso aos boletins de ocorrências das Polícias Civis das 27 Unidades da Federação, os dados, ali analisados, podem ser modificados por questões procedimentais internas. Nesse sentido, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021, p.2) esclarece que:

> os dados consideram a classificação dada pela Polícia Civil no momento do registro do boletim de ocorrência, mas após a investigação e conclusão do inquérito policial, é possível que casos então classificados apenas como homicídio doloso passem a incluir a qualificadora feminicídio, sendo posteriormente retificados nos sistemas de informação das polícias.

Todavia, conforme também apurado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), a retificação ocorre com certa frequência e é um elemento preciso para avaliação quantitativa com o intuito de reduzir os gaps oriundos das falhas de classificação. Umas das razões para a classificação indevida é a ausência de formação adequada aos servidores que atuam na recepção das denúncias de feminicídio:

> há uma preocupação relevante na classificação do crime: por se tratar de uma lei que **deixa a cargo dos servidores a correta tipificação**, ainda há desafios – em diferentes graus, **a depender das capacidades institucionais dos estados** – em enquadrar o crime enquanto feminicídio. A proporção de feminicídios em relação aos homicídios dolosos de mulheres nos ajuda a compreender esse fenômeno – no âmbito nacional a proporção é de 34,6% em 2021. No caso do Ceará, mais dramático, há apenas 9,1% dos feminicídios no total de homicídios de mulheres. Em Tocantins, em sentido oposto, a proporção é de 55,3%, tal como o Distrito Federal, com proporção de 58,1%. **Percebemos que as autoridades policiais possuem mais facilidade em classificar um homicídio de uma mulher enquanto feminicídio, quando este ocorre no contexto doméstico, com indícios de autoria conhecida: o companheiro ou ex-companheiro** (FBSP, 2022, p. 7-8) (grifo nosso).

Ou seja, a subnotificação e o subdimensionamento constituem dois fenômenos presentes nos crimes que envolvem violência de gênero, violência sexual e violência contra mulheres que são igualmente relevantes – no aspecto do enfrentamento - e interdependentes, pois, caso a subnotificação diminua, dimensionar as denúncias adequadamente ainda será um problema. Caso se resolva a questão do dimensionamento, a subnotificação fará com que os agentes públicos continuem trabalhando com dados que não refletem a realidade.

O Brasil não possui uma agência independente ou comissão dedicada que publica dados desagregados por gênero em relação ao assédio no local de trabalho com periodicidade determinada. Além disso, o assédio sexual pode ser processado na seara criminal, cível, trabalhista ou administrativa. Na esfera federal ou estadual, a depender do vínculo de trabalho. É o oposto de uma política de "*no wrong door policy*", na qual o cidadão — no caso trabalhador — pode apresentar sua demanda em vários locais na certeza de ela será encaminhada para o local adequado. Isso não ocorre pois, não há

comunicação entre as esferas e não há local adequado, se tratando de assédio sexual no local de trabalho.

Tal confusão, também reflete os dados, que são insuficientes ou inexistentes. O Conselho Nacional de Justiça tem se dedicado a reunir, organizar e publicar dados dos processos judiciais no Brasil, todavia, o foco, ainda, é no tempo de duração e processos pendentes de julgamento, que são reconhecidamente uma questão no judiciário brasileiro. Não há uma consulta por assunto, com o detalhamento necessário para se apurar os processos de assédio nas varas cíveis ou criminais de todo Brasil (CNJ, 2021).

Todavia, por ter uma Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, que funcionam em organização federal, há dados sobre ações judiciais apresentadas, ainda que não desagregadas por gênero. Uma vez que possui repercussões no âmbito trabalhista, como a rescisão indireta do contrato de trabalho, por falta grave do empregador, além de requerer indenização por dano moral e material (TST, 2020).

O Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba da 13ª Região (TRT-13), em análise dos dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), divulgou que, em 2021, foram ajuizados 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país (TRT-13, 2022). Os dados do TST, organizados da forma com a qual o TRT-12 teve acesso, são possíveis de extração por meio do Sistema *e*-Gestão, ligado à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGTJ):

> o Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão) é uma ferramenta que tem como objetivo fornecer à Justiça do Trabalho, em todos os níveis, **informações atualizadas sobre a estrutura administrativa e a atividade judicante de primeiro e segundo graus**. O desenvolvimento e a implantação do sistema estão sob a responsabilidade de um Comitê Gestor Nacional, integrado por juízes de primeiro e segundo graus e assessores técnicos da área judiciária, de tecnologia da informação e de estatística, sob a coordenação da Corregedoria-Geral (TST, 2022)

Todavia, o acesso ao sistema é controlado e, provavelmente, limitado aos servidores públicos da Justiça do Trabalho, algo razoável, uma vez que a base deve conter dados sensíveis. Todavia, não foi identificada extração dos dados do sistema, como é feito pela Controladoria Geral da União (CGU) com

o Sistema CGU ePAd, que, apesar de limitar as informações divulgadas, o faz com periodicidade mensal no Portal da Transparência. Conforme informação publicada no site do TST, o sistema *e*-Gestão contempla informações como:

> Controle estatístico das Reclamações pré-processuais, informações sobre processos "parados", resultados dos julgamentos parciais, embargos de declaração em recursos de revista, entre outros. Além disso, vários indicadores tiveram suas regras negociais revisadas, dentre os quais destacamos a revisão dos itens relativos aos fluxos de suspensão em ambas as instâncias; e ao controle de pendências na 2ª instância, inclusive dos prazos de restituição de processos pelos relatores (TST, 2022).

Dito isso, em consulta ao Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2021, elaborada pelo TST, coletaram-se os dados gerais dos processos novos. Enquanto outro documento indica a extração do sistema *e*-Gestão, organizado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho, dos números de novos processos distribuídos nas varas do trabalho, por ano e mês, contendo o assunto assédio sexual, contemplando o período de janeiro de 2015 a junho de 2021 (TST,2022). Uma vez que somente estavam disponíveis os dados do primeiro semestre de 2021, o ano não foi considerado nas análises seguintes, todavia, observando os seis primeiros meses, o número de processos seguia próximo ao período de 2018 a 2020[27].

Em relação à análise dos documentos, depreende-se que o número de novos processos ajuizados na Justiça do Trabalho, versando sobre assédio sexual, se manteve constante nos períodos de 2016 a 2017 e 2018 a 2020. Todavia, detectaram-se dois períodos significativas de queda, sendo o primeiro de 28,5% do ano 2015 para 2016 e o segundo, e mais expressivo, de 53,9% do 2017 para 2018.

A primeira hipótese para a queda dos novos processos nos dois períodos foi uma diminuição geral de novas ações na Justiça do Trabalho como consequência, dentre outros fatores, da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho:

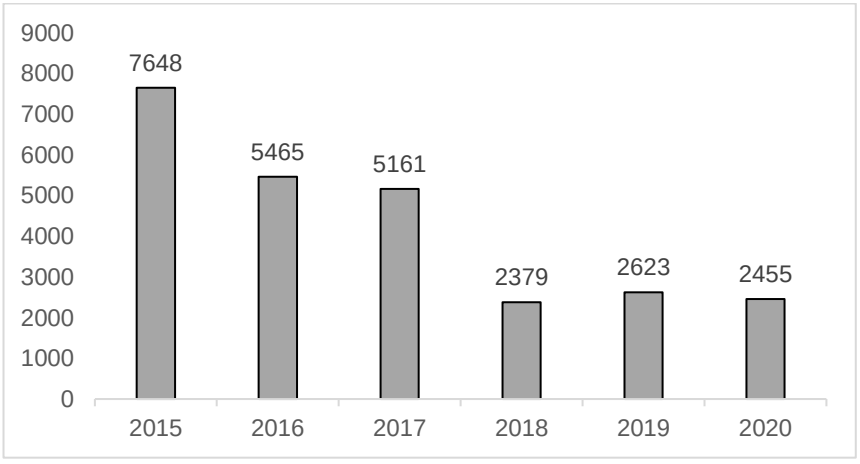
---

[27] Em consulta pública à Ouvidoria do TST, fora enviado arquivo em PDF contendo os dados extraídos do mesmo sistema, contendo os anos de 2021 e 2022.

> até o momento, o principal impacto é a redução do número de reclamações trabalhistas, o que pode ser comprovado pelos dados estatísticos. Paralelamente, houve um aumento de produtividade", afirma o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior do Trabalho (CSJT), ministro Brito Pereira.
> Em novembro de 2017, mês de início da vigência das mudanças, houve um pico de casos novos recebidos no primeiro grau (Varas do Trabalho): foram 26.215 processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. No entanto, em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu. Desde então, o número de casos novos por mês nas Varas do Trabalho é inferior ao de todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017 (TST, 2018).

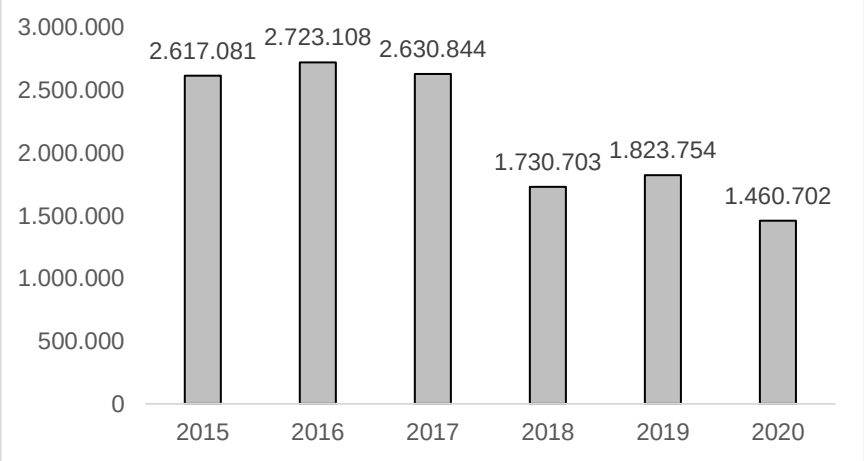
Todavia, em comparação aos números gerais de novos processos na Justiça do Trabalho, não houve queda no número de novas ações trabalhistas de 2015 para 2016. Lado outro, o período de 2017 para 2018 também foi marcado por uma queda no número de novos processos trabalhistas, todavia em percentual mais baixo, que correspondeu a 34,2%. Concluiu-se que os processos de assédio sexual ajuizados na Justiça do Trabalho, são afetados por elementos diferentes das ações trabalhistas de maior volume de discussão acerca de multa sobre o saldo do FGTS e horas extras.

Gráfico 1 – número de processos novos classificados com código de assédio sexual na Justiça do Trabalho, por ano (2015-2020)



Fonte: Sistema *e*-Gestão da CJTJ, 2020.

Gráfico 2 – número de processos novos classificados com código de assédio sexual na Justiça do Trabalho, por ano (2015-2020)



Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2021).

Outro ponto observado refere-se aos meses com maior e menor número de novos processos sobre assédio sexual no local de trabalho, entre os anos de 2015 e 2020. Não foi possível identificar nenhum padrão, apenas algumas tendências, como do mês de dezembro ter figurado na lista com menor número de processos novos de 2015 a 2019. Todavia, o oposto ocorreu no primeiro ano de isolamento social, 2020, em que dezembro figurou como o terceiro mês com maior número de processos novos. Outra tendência observada refere-se ao fato de o mês de março figurar como um mês que recebe maior número de processos, fato que pode se relacionar com as campanhas de violência contra a mulher feitas durante o período.

Tabela 2 – classificação do número de denúncias de assédio recebidas pelo MPT de acordo com os meses

Ano	Meses com **maior** número de novos processos	Meses com **menor** número de novos processos
2015	julho; **março**; agosto	fevereiro; **dezembro**; janeiro
2016	**março**; fevereiro; junho	outubro; janeiro; **dezembro**
2017	novembro; **março**; maio	abril; janeiro; **dezembro**
2018	agosto; **março**; abril	fevereiro; **dezembro**; janeiro
2019	setembro; outubro; abril	**dezembro**; julho; janeiro

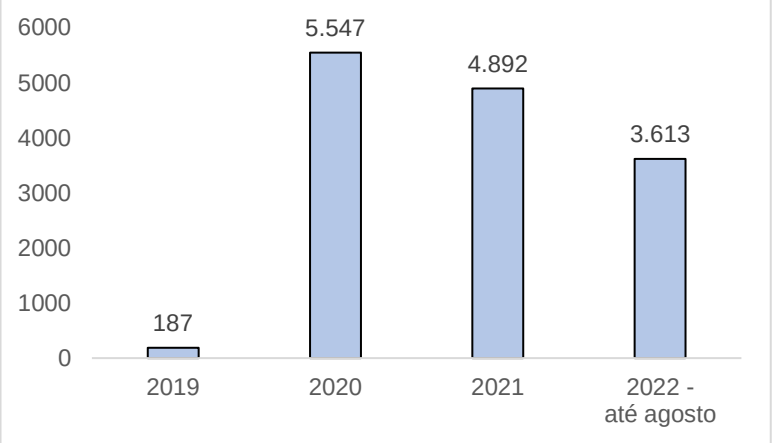
2020	**março**; fevereiro; **dezembro**	julho; maio; junho

Fonte: Sistema e-Gestão da CJTJ, 2020.

Ante a ausência de dados publicados e com o intuito de comparar o número de processos novos sobre assédio sexual na Justiça do Trabalho com as denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), realizou-se uma consulta, com fundamento na Lei Geral de Acesso à Informação, via Portal da Ouvidora. O pedido foi recebido e encaminhado para à Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade).

Como resposta, o MPT encaminhou a planilha do Sistema Único de Denúncias com o número de denúncias de assédio moral e sexual, por mês, referente ao período de 2019 a 2022. Conforme informado, os dados anteriores a 2019 não estão disponíveis no sistema. Além disso, não é possível diferenciar quais as denúncias são de assédio sexual e quais são de assédio moral. Assim, diante das limitações apontadas, os dados serão interpretados de forma autônoma, pois não é possível fazer um comparativo com os dados da Justiça do Trabalho, que estão desagregados por assunto e versam sobre assédio sexual.

Gráfico 3 – número de denúncias de assédio moral e sexual recebidas pelo Ministério Público do Trabalho, no período de 2019 a agosto de 2022



Fonte: Sistema Único de Denúncias do MPT.

Diante da precariedade dos dados públicos, convém mencionar duas pesquisas realizadas por uma consultoria e um instituto acerca do assédio no local de trabalho. A *Think Eva* em parceria com *LinkedIn* promoveu uma pesquisa nacional sobre o assédio sexual no local de trabalho, que consultou, apenas, mulheres, utilizando a seguinte metodologia:

> com um índice de confiabilidade de 99%, o questionário online recebeu 414 respostas. Conscientes da diversidade brasileira -e de como alguns contextos podem tornar determinados grupos sociais mais ou menos suscetíveis a violências-, a mostra, que teve o recrutamento via Instituto Netquest, é representativa da população brasileira em relação à raça, região, idade e renda, considerando o público presente na internet (THINK EVA, 2021).

O resultado revelou que 47,12% das mulheres entrevistadas afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual no local de trabalho, e 52% eram mulheres negras. Apenas 5% das mulheres recorreram ao departamento de recursos humanos da empresa, reforçando o cenário de subnotificação. Para as entrevistadas, a maior barreira para a denúncia é impunidade (78,4%), seguida de políticas ineficientes (63,8%) e medo (63,8%). As participantes relataram que o assédio causou sentimento de raiva, nojo, medo, impotência, vergonha, humilhação e culpa. “Em 15% dos casos, sentem-se confusas e em dúvida. E 10% acham que a culpa pela violência é delas” (THINK EVA, 2021).

Além disso, identificou-se, no estudo, que o trabalho remoto não diminuiu os números de assédio. Segundo relatório, “o assédio ultrapassou a barreira imposta pelo distanciamento social. Durante conversas e reuniões online, o crime continuou acontecendo”. Corroborando os estudos realizados em outros países, e de acordo com uma preocupação que a OIT já havia demonstrado em 2018, o assédio se adapta bem ao ambiente online. Os dados do TST e MPT, apesar de limitados, também convergem com essas informações, uma vez que o número de ações novas e denúncias não diminuíram durante o período de isolamento da COVID-19.

Contudo, ressalta-se que a Justiça do Trabalho não possui jurisdição sobre os servidores públicos efetivos, que possuem as carreiras reguladas por leis próprias, estando as questões, assim, sujeitas à justiça comum,

federal ou estadual[28], a depender do órgão ao qual o servidor está vinculado. Todavia, em análise realizada pelo Tribunal de Contas, que será mais bem explorado no Capítulo 3, sobre a atuação da Controladoria Geral da União e o processo administrativo disciplinar, o TCU teve acesso a dados com detalhamentos não disponíveis no Portal da Transparência do CGU sobre os processos administrativos disciplinares sobre os servidores federais, e publicou que 100% das denúncias de assédio sexual, apresentadas no âmbito administrativo, foram apresentadas por mulheres.

[28] Há uma discussão sobre alguns servidores efetivos. Todavia, a união e estados majoritariamente adotaram o regime estatutário, como será visto.

4. INEQUIDADE, VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL NA ESFERA PÚBLICO-FEDERAL BRASILEIRA

A Constituição Federal de 1988 (CR/88) apresentou diversos marcos no tocante à esfera pública brasileiro, sendo um deles a universalização do ingresso via concurso público. A Constituição de 1934 mencionava o concurso público, todavia, por meio de uma "exigência generalizada do certame como necessidade prévia ao provimento de cargos efetivos na administração pública em geral" (FONTAINHA, *et al.*, 2014, p. 17). A mudança de paradigma pôde ser observada pelo posicionamento do Supremo Tribunal Federal:

> a Constituição de 1988 fez do concurso público a via exclusiva de investidura em cargo ou emprego público. A ponto de o Supremo Tribunal Federal haver decidido que a maioria dos modos derivados de investidura (mudança de cargo mediante procedimentos internos, tais como o acesso, transposição, progressão) não foi recepcionada pelo novo regime, estando, pois, proibida. (PEREIRA, 2009, p. 738)

Em ponderação ao mencionado, a Constituição Federal de 1988 colocou o concurso público enquanto regra de ingresso ao funcionalismo pública, prevendo suas diretrizes no art. 37; todavia, a figura dos comissionados externos e temporários continua existindo, devendo ser tratados como exceção e que não gozam de todos os benefícios do regime jurídico único.

O segundo ponto diz respeito à estabilidade conferida aos servidores públicos, após o período probatório. Em decorrência da estabilidade, o servidor público efetivo somente perderá o cargo, nos termos do art. 41 CR/88, por três motivos: (i) sentença judicial transitada em julgado; (ii) processo administrativo com respeito à ampla defesa; (iii) avaliação de desempenho, na forma de lei complementar. Uma vez que não há lei complementar acerca do tema, encontra-se sem aplicabilidade (BRASIL, 1988).

O terceiro ponto relevante ao funcionalismo público refere-se à Constituição Federal de 1988 (CR/88) acerca da criação de regimes jurídicos únicos. Nesse sentido:

> Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas (BRASIL, 1988).

Assim, em virtude do comando constitucional, cada ente público possui competência para legislar acerca do regime jurídico único, que inclui a parte disciplinar, além dos planos de carreiras dos servidores públicos. O que significa que o Brasil pode ter mais de cinco mil legislações sobre o tema. Assim, os três pontos foram levantados para desenvolver a compreensão de que pensar na prevenção e combate ao assédio sexual, na esfera pública brasileira significa manejar o cenário de uma maioria de servidores estáveis, submetidos a legislações diversas, que serão a base de um processo administrativo disciplinar, em caso de prática de assédio.[29]

Ciente disso, a análise se concentrará no funcionalismo federal, considerando-se que o funcionalismo federal agrupa o maior número de servidores submetidos ao mesmo regime jurídico único, previsto na Lei 8.112/90. Além da importância do Governo Federal: (i) se posicionar enquanto empregador modelo no tocante às boas práticas em gênero; (ii) encurtar o caminho para os estados, municípios e iniciativa privada iniciarem polícias baseadas em evidências, haja vista que os indicadores e dados coletados podem auxiliar aqueles que carecem de apoio técnico especializado.

Ou seja, para além da importância de compreender as peculiaridades do funcionalismo público brasileiro para o desenvolvimento de diretrizes legais e políticas eficazes no combate ao assédio. Compreende-se que o funcionalismo federal, que agrupa o maior número de servidores no mesmo regime jurídico e conta com maior recurso financeiro, possui a responsabilidade de se posicionar enquanto empregador modelo no tocante às boas práticas de gênero, além de oferecer suporte técnico aos estados e municípios, em relação à implementação de tais políticas.

Ademais, como ponto basilar, se os homens são indicados como parte do problema, eles também devem ser parte da solução. O objetivo do trabalho

[29] Pensando na esfera administrativa.

com perspectiva de gênero é incluir os homens como corresponsáveis pelos filhos e como aliados no combate ao assédio. Sendo assim, neste Capítulo busca-se: (i) confrontar a premissa da equidade no funcionalismo público; (ii) analisar o estatuto dos servidores federais e comparar com iniciativas dos estados; (iii) avaliar a condição normativa para se legislar com recorte de gênero no Brasil.

Diante do cenário constatado e considerando a importância dos mecanismos extrajudiciais para o combate do assédio sexual, o subcapítulo 3.3 apresentará estudo comparativo sobre a regulamentação do assédio sexual nos estatutos dos servidores das 27 unidades federativas do Brasil e estatuto federal; para, por fim, iniciar a análise de como a Controladoria Geral da União atua diante aos possíveis *gaps* na regulamentação do assédio sexual na esfera público-federal.

4.1. O FUNCIONALISMO PÚBLICO E A PREMISSA DA EQUIDADE

A Constituição de 1988 consolidou o concurso público como a principal forma de ingresso no serviço público brasileiro, garantindo aos cidadãos aprovados, dentre outros, o direito à estabilidade[30]. Assim, em uma análise breve, acredita-se que a estabilidade e entrada via concurso público cria um ambiente neutro para as questões de gênero. Contudo, como será demonstrado, apesar de as mulheres ocuparem um percentual significativo dos quadros do executivo federal, tal fato não garante a equidade.

Além disso, uma vez partindo da premissa de que: (i) o assédio sexual no local de trabalho é uma das manifestações da violência de gênero; (ii) a violência de gênero é causa e consequência da inequidade de gênero, parte da compreensão do nível de maturidade para implementação e avaliação das políticas de combate ao assédio, que é mais difícil de mensurar, perpassa em identificar pontos como a disparidade salarial e representatividade em cargos de direção.

30 Após aprovação em estágio probatório nos termos da lei.

O Painel Estatístico de Pessoal do governo federal está disponível desde 2017 e, dentre outras finalidades, mapeia e publica, de forma organizada, informações sobre o perfil dos servidores públicos federais como a natureza do vínculo com a administração pública, gênero, raça e remuneração[31]. Extrai-se que, em março de 2022, 87,33% dos servidores federais estavam enquadrados no regime jurídico previsto na Lei 8.112/90, ou seja, possuem estabilidade conforme previsto no art. 41 da Constituição Federal (BRASIL, 2022). Para os demais, que serão identificados como comissionados externos e temporários residentes, não se aplicam as regras de estabilidade, apesar de estarem sujeitos à parte disciplinar da Lei 8.112/90 com possibilidade de responder por processo administrativo disciplinar.

Em números inteiros, registrou-se um total de servidores ativos vinculados à administração pública federal, em abril de 2022, de 573.268. Destes, 494.740 são servidores efetivos com estabilidade. Enquanto os demais, 75.528, ocupam cargos comissionados exclusivos, empregados de empresas públicas sem capital aberto, temporários, pertencentes aos programas de residência médica ou ao Programa Mais Médicos. Os 494.740 servidores efetivos com estabilidade são distribuídos por 43,9% de mulheres (217.213) e 56,1% de homens (277.527). Em relação aos 78.528 ativos que não possuem estabilidade, 51% são mulheres e 49% são homens (BRASIL, 2022).

Sendo assim, considerando que, em abril de 2022, as mulheres correspondiam a 43,9% e os homens a 56,1% dos servidores efetivos com estabilidade nos quadros do funcionalismo público federal, verifica-se que o percentual de mulheres estava abaixo da média de outros entes federativos considerando apuração do IPEA, que analisou dados referentes ao serviço público de 1986 a 2017:

> **em toda a série as mulheres constituem a maioria das pessoas ocupadas no setor público municipal, mas a maioria se ampliou de 52% para 66%, desde 1986** (gráfico 26). O mais provável — embora seja ainda especulação — é que esta expansão relativa no total de mulheres se relacione ao crescimento da contratação em

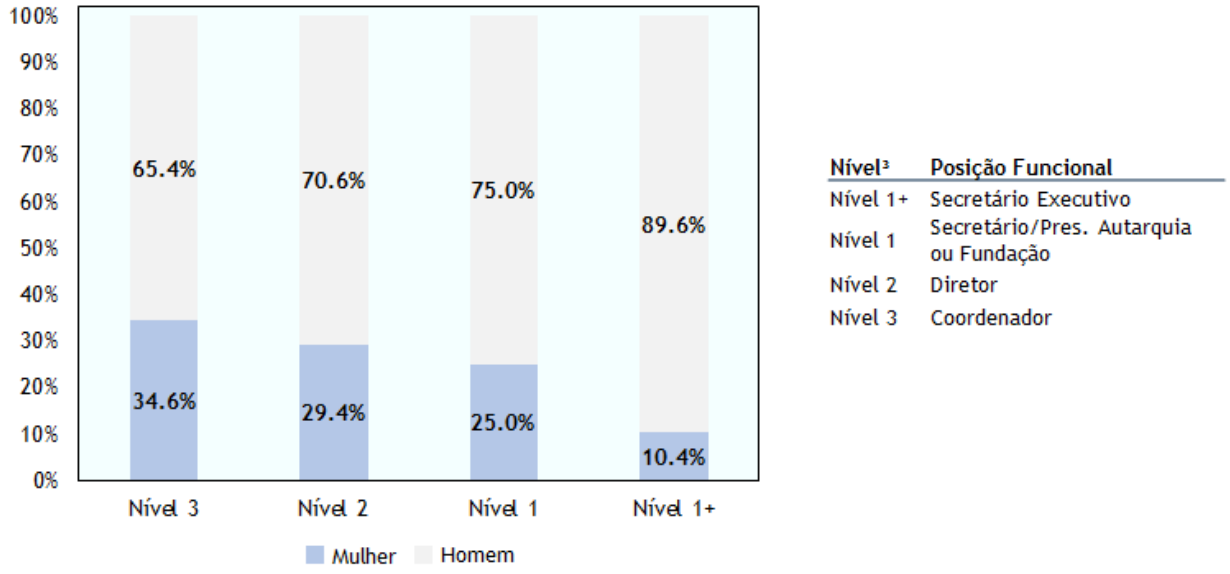
31 Todas as análises realizadas utilizando os dados do PEP irão excluir os servidores da segurança pública do governo federal e servidores da Defensoria Pública da União, pois possuem regramentos jurídicos diversos.

> ocupações cujo ingresso é majoritariamente de mulheres, como é o caso de professoras e profissionais da área de enfermagem, tal como indicam as seções deste Atlas dedicadas às ocupações no setor público municipal. **As mulheres também são maioria nas burocracias estaduais**, perfazendo totais que oscilaram entre 56% e 60% do total nas últimas três décadas. **No nível federal, os homens são maioria em toda a série, principalmente pela presença do contingente de militares.** A distribuição proporcional entre os sexos permaneceu relativamente estável, embora com maior oscilação nos números absolutos que os demais níveis. Os homens oscilaram entre 61% e 71% do total dos ocupados, mas não houve uma tendência linear de ampliação ou redução da distribuição entre sexos**. Quando os militares são excluídos do cálculo, a maioria masculina persiste, representando 54% do total de vínculos civis federais em 2017** (BRASIL, 2022) (grifo nosso).

Outro ponto a ser considerado é a ocupação dos cargos de direção que, dentre outros, evidenciam o nível de participação das mulheres nos processos de tomadas de decisão (*decision-making process*). Os cargos de direção são de livre nomeação, no entanto, as indicações devem respeitar o disposto no art. 13, III da Lei n.º 14.204/21, que reserva aos servidores de carreira no mínimo 60% dos cargos em comissão da administração pública federal direta. Assim, para apurar o percentual de ocupação dos cargos de direção do executivo federal por gênero, extraíram-se microdados do PEP, em junho de 2021, agruparam e classificaram-se os cargos de acordo com as diretrizes da *European Public Administration Network* (2016).

Na metodologia aplicada, consideram-se os níveis de acordo com a distância do dirigente máximo de um órgão principal da administração direta, o que corresponde, no executivo federal, a um Ministério. Assim, no Nível 1+, referente aos cargos de alta direção que assumem funções na ausência do Ministro, consideraram-se os Secretários Executivos. Já para o Nível 1, referente aos cargos imediatamente abaixo, colocaram-se os cargos de secretários especiais, secretários, presidentes de autarquias e fundações (cargos de natureza especial e DAS 6). No Nível 2, os cargos de Diretor ou similares (DAS 5). Por fim, para o Nível 3, definiu-se o cargo de Coordenador ou similares (DAS 4).

Gráfico 4 – cargos de Direção do Governo Federal por categoria e gênero



Fonte: elaborada pela autora com base nos dados extraídos do PEP (2022).

A análise dos dados apontou para a sub-representação de mulheres nos cargos de direção de maior hierarquia do executivo federal. Também identificou-se que, à medida em que o nível hierárquico sobe, a participação das mulheres diminui, chegando ao percentual de, apenas, 10,4% no Nível 1+. Circunstância que, somada ao fato de que, quantitativamente, homens e mulheres estão próximos à equidade, indica a presença de barreiras para as mulheres acessarem os cargos de direção do executivo federal; fenômeno denominado como “teto de vidro” (VAZ, 2013) que é um exemplo do impacto negativo dos estereótipos de gênero no mundo do trabalho.

A hipótese da equidade também não se sustenta quando confrontada com os dados sobre salários. Ao analisar os dados de três décadas do funcionalismo público brasileiro, o IPEA identificou que, “nos três níveis federativos, nos três Poderes, e praticamente todos os anos da série, os homens têm remuneração média superior à das mulheres, entre servidores civis, e esta diferença quase sempre aumentou nas últimas décadas”[32]

32 Relatório aponta que: “a única situação em que a remuneração mensal média de mulheres é superior a dos homens é entre militares federais, no Executivo. A preponderância de homens entre os soldados, que são maioria nas Forças Armadas e recebem remuneração abaixo da média federal, reduz a média geral da remuneração de homens. Quando a média se aplica, apenas, aos servidores civis, ressurge a disparidade favorável aos homens” (BRASIL, 2017).

(BRASIL, 2017). Além disso, identificou-se que a diferença salarial continua presente mesmo quando homens e mulheres possuem o mesmo nível de escolaridade.

As servidoras públicas federais[33] ganham menos que os homens e possuem barreiras para acessar os cargos de direção, fatores que indicam a presença da inequidade de gênero no funcionalismo público federal, apesar do o concurso público e da dita estabilidade. Conforme apuração realizada pelo IPEA:

> apesar de o ingresso na administração pública ocorrer majoritariamente por seleções meritocráticas e impessoais — usualmente, concurso público — e a regra da isonomia proibir remuneração desigual para a mesma função, em uma mesma unidade administrativa, os dados agregados fazem emergir este padrão estrutural de desigualdade (BRASIL, 2017).

Logo, conclui-se que, apesar de o Governo Federal não disponibilizar dados desagregados por gênero em relação aos processos administrativos disciplinares, como será explorado no Capítulo 3, as distorções de gênero, em relação ao salário e cargos de direção, juntamente ao fato de não haver políticas coesas em relação ao combate ao assédio sexual no local de trabalho, formam robustez para investigação sobre o assédio sexual no serviço público federal e como o estado protege as servidoras públicas sob sua tutela.

Além disso, como visto no Capítulo 1, o assédio sexual é uma questão de gênero. De modo que se reconhece que o assédio afeta, de forma desproporcional, homens e mulheres, e o combate a ele deve ser realizado por medidas que considerem a desigualdade das relações de poder com base em gênero e como os estereótipos de gênero afetam as relações humanas (OIT, 2019). Fato que não impede a proteção e o reconhecimento de que os homens também podem ser vítimas de assédio, mas sobretudo, buscando aplicar a perspectiva de gênero na tratativa do tema, considerando fatores de riscos e causas subjacentes (OIT, 2019).

33 Exceção das carreiras militares que possuem regramento diverso.

4.2. REGULAMENTAÇÃO DO ASSÉDIO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO FEDERAL

Considerando-se que a normativa atual acerca do assédio sexual no trabalho é a tipificação criminal sem perspectiva de gênero que, nesse caso, pode dificultar a subsunção da conduta à norma, caso uma servidora pública federal seja vítima de assédio sexual no local de trabalho, o caso será enquadrado no tipo penal do art. 216-A e a resposta do judiciário virá com uma média de 2 anos e 9 meses na primeira instância, somados à média de 5 anos e oito meses de tramitação na segunda instância, considerando a competência da justiça federal (CNJ, 2021).

Destaca-se que o tempo de execução criminal não foi incluído no cálculo da média, sob fundamento de que “os processos desse tipo são mantidos no acervo até que as penas sejam cumpridas” (CNJ, 2021). A execução criminal pode se delongar no tempo e, às vezes, ser um óbice ao cumprimento da pena, como ocorreu no caso Maria Barbosa de Souza. Ademais, diante do posicionamento atual do Supremo Tribunal Federal de que o trânsito em julgado depende do esgotamento das instâncias superiores; ao tempo de tramitação, ainda pode ser acrescido período de análise recursal no STJ e/ou STF.

Considerando-se que 87,33% dos servidores públicos federais possuem estabilidade garantia pela Constituição da República, e que o tempo médio para resposta do judiciário é cerca de uma década (sem contar a execução da pena), como o executivo federal protege as vítimas de assédio sexual no trabalho? É uma das perguntas que o Capítulo 3 pretende responder e, nesse sentido, reside o ponto-chave para apontar a importância do processo administrativo disciplinar no combate ao assédio sexual no local de trabalho, haja vista ser um mecanismo de solução não judicial já prevista e regulamentada pelo direito brasileiro. A necessidade de desenvolvimento de meios não judiciais de resolução de controvérsia foi uma das recomendações apresentada pela Corte IDH (2001) para o estado brasileiro, como forma de combater a ineficiência do Poder Judiciário.

Nesse caso, a esfera administrativa, mais especificamente em relação à disciplina da regulamentação das carreiras públicas, incluindo o processo administrativo disciplinar, pode ser uma aliada ao combate ao assédio, na medida em que possui: (i) potencial de resposta mais rápida; (ii) maior proximidade com as partes envolvidas e prováveis testemunhas; (iii) possibilidade de produzir as provas com maior celeridade; (v) meios de divulgação de instrução sobre produção de provas válidas, para que, quando possível, a vítima não dependa somente de depoimento pessoal e prova testemunhal; (vi) envolvimento das partes nas soluções possíveis, considerando a vontade da vítima, utilizando elementos de grievance redress mechanism; (vii) possibilidade de criar mecanismo próprios de proteção da vítima.

Sendo assim, prossegue-se para a análise do Estatuto dos Servidores Federais, mais especificamente, na parte disciplinar, para investigar a qualidade da normatização do tema e da atuação dos órgãos de controle, Controladoria Geral da União e Tribunal de Contas da União no combate ao assédio no local de trabalho, no intuito de verificar se os servidores — maiores impactadas pelo tema — estão recebendo a devida proteção pela administração pública.

A Lei 8.112/90 – Estatuto dos Servidores Federais – regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A parte disciplinar está concentrada em Título IV – do Regime Disciplinar, arts. 116 a 142 e Título V – do processo administrativo disciplinar, arts. 143 a 182. O Título dedicado ao Regime Disciplinar é organizado nos seguintes capítulos: (i) dos deveres; (ii) das proibições; (iii) da acumulação; (iv) das responsabilidades; (v) das penalidades. A responsabilização do servidor público federal pode ocorrer nas esferas cível, penal e administrativa.

Na esfera administrativa, a aplicação de penalidade como resultado de processo administrativo disciplinar pode ocorrer em virtude do não cumprimento dos deveres elencados do Capítulo I (ato omissivo) ou da prática de ato listado como proibido no Capítulo II (ato comissivo). Em outras palavras, “os ilícitos administrativos de servidores públicos englobam

inobservância de deveres funcionais do artigo 116, afrontas às proibições do artigo 117 e cometimento de condutas do artigo 132, todos da Lei n.º 8.112/1990, apuráveis conforme o rito previsto naquele Estatuto" (CGU, 2022).

O assédio sexual e/ou moral não fora incluído no rol exemplificativo do artigo 132 da Lei 8.119/90. Contudo, a Controladoria Geral da União alega que a ausência de menção expressa não impede a responsabilização do servidor por ato de assédio via processo administrativo disciplinar (CGU, 2019), mas, certamente, não contribui, à medida em que a comissão julgadora terá de avaliar se o ato de assédio praticado, efetivamente, se enquadra nas condutas listadas pela Lei 8.112/90 sem nenhum tipo de parametrização.

O Estatuto dos Servidores Federais, no art. 117, listou dezenove proibições aos servidores públicos, sendo eles:

> (i) ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; (ii) retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição; (iii) recusar fé a documentos públicos; (iv) opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; (v) promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição; (vi) cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; (vii) coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; (viii) manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; **(ix) valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;** (x) atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro; (xii) receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições; (xiii) aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; (xiv) praticar usura sob qualquer de suas formas; (xv) proceder de forma desidiosa; (xvi) utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares; (xvii) **cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;** (xviii) exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho; (xix) recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado (BRASIL, 1990) (grifo nosso)

Depreende-se que o inciso IX “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” (BRASIL, 1990) é o que mais se aproxima do conceito de assédio sexual previsto no Código Penal, uma vez que o tipo penal estabelece como critério de configuração do crime “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**” (BRASIL, 1940). Todavia, guarda um grau de abstração grande para ser eficaz em um crime que, inegavelmente, é de difícil enquadramento e comprovação.

Enquanto o inciso “XVII – cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias” se assemelha a ato de retaliação decorrente da tentativa frustrada de ato de assédio sexual ou até mesmo em ato de assédio sexual por intimação, nos termos propostos pela Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho (2019).

Por outro lado, o Estatuto dos Servidores Federais estabeleceu doze deveres funcionais dos servidores públicos, dispostos no art. 166, quais sejam:

> I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; II - ser leal às instituições a que servir; III - observar as normas legais e regulamentares; IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública. VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público; VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição; **IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;** X - ser assíduo e pontual ao serviço**; XI - tratar com urbanidade as pessoas;** XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Em relação aos deveres funcionais, é cabível compreender que o cometimento de assédio sexual, no local de trabalho, viola a obrigação de “IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa” e “XI – tratar com urbanidade as pessoas”. Ainda assim, está longe de ser adequado. Assediar uma pessoa, certamente não corresponde ao tratamento com urbanidade, porém, diante da gravidade do ato e consequências para a vítima de assédio, se assemelha à violação de direitos, utilizar expressão tão amena.

Outro ponto interessante é a alteração do inciso VI que previa como obrigação do servidor “levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo”, o que foi alterado pela Lei n. 12. 527/11 para “levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração” (BRASIL, 1990).

A obrigação de reportar atos ilícitos foi, ainda, reforçada pelo inciso “XII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.” Esclarecido no parágrafo único como “a representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa” (BRASIL, 1990). Apesar de a obrigação de denunciar atos ilícitos se coerente com o papel dos servidores públicos em tutelar o erário, tais disposições são inadequadas para o tratamento de assédio, uma vez que a vítima de assédio precisa de tempo para processar o ato e deve protagonista que qualquer tipo de exposição do tema (ONU, 2021). Fato que reforça a importância de que seja desenhado procedimento específico para assédio sexual e moral no funcionalismo público.

A ausência de previsão legislativa soma-se ao fato de não haver um canal de denúncia específico para os casos de assédio, em que os servidores são capacitados para (i) atender a vítima de forma adequada; (ii) tirar dúvidas sobre o tema, por vezes, o servidor deseja compreender se determinado ato configura assédio; (iii) apresentar informações relevantes, como quais evidências apresentar, se precisa de intervenção de advogado e demais

elementos que acrescentam previsibilidade ao processo; (iv) encaminhar para o setor responsável dar seguimento à denúncia.

Além disso, não há um modelo de processo administrativo disciplinar moldado a atender os casos de assédio. Dessa forma, segue o rito previsto na Lei 8.112/90 e na Lei 9.784/99, que disciplina o processo administrativo disciplinar no âmbito da Administração Pública Federal. Sendo assim, várias pessoas são legitimadas a apresentar denúncia, em vários locais, pela via escrita e sem anonimato.

Tabela 3 – como apresentar uma denúncia de assédio no funcionalismo público federal?

QUEM? *WHO?*	• Vítima • Servidor que presenciou o fato • Servidor em cargo de direção ou gerência • De ofício, pelo ente interessado
ONDE? *WHERE?*	• Diretamente para servidor em cargo de direção ou gerência • Ouvidoria da CGU • Controladoria Geral da União • Comissão Especial • Procuradoria Geral do Estado
COMO? *HOW?*	• Requerimento inicial, por escrito, com identificação do interessado

Fonte: elaboração própria, baseada no modelo de PAD da Administração Pública Federal.

Ou seja, não há um direcionamento adequado aos casos de assédio, além do desrespeito ao protagonismo da vítima, ao permitir que qualquer servidor apresente a denúncia sem sua anuência. Isso decorre do fato de a Lei ter sido pensada em infrações de ordem patrimonial, como tráfico de influência, ou de condutas ligadas a desempenho, como faltas e desídia. Todavia, não deixa de ser inadequado aos casos de assédio no local de trabalho.

Uma vez que o assédio é uma realidade no funcionalismo público, mas não está previsto como infração disciplinar no Estatuto dos Servidores Federais, a Controladoria Geral da União incluiu o assédio moral e assédio sexual no campo “assunto” do Sistema CGU-PAD, utilizado para a gestão dos Processos Administrativos Disciplinares (PAD) no âmbito do sistema de correição do poder executivo federal – SISCOR. O sistema possui um “apresenta um rol exaustivo de assuntos nos quais o objeto da apuração pode ser classificado “, composto por total de em 24 assuntos[34].

Importante esclarecer que o sistema CGU e-PAD é de uso obrigatório do Poder Executivo Federal, pertencente à Administração Pública direta e indireta, compreendidas as autarquias, as fundações, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ainda que se trate de empresa estatal que explore atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços (via Portaria n.º 2.463, de 19 de outubro de 2020).

Sendo assim, apesar do assédio sexual e assédio moral enquanto assuntos no sistema, para instauração de processo administrativo disciplinar, é preciso que exista uma classificação de acordo com a Lei 8.122/90. Nesse ponto, como já mencionado, a falta de descrição resulta em diversos tipos de

[34] Acumulação indevida de cargos; assédio moral; assédio sexual; ausência de presteza; ausência ou impontualidade no serviço; concessão irregular de benefícios; licenças ou autorizações; conflito de interesses; desaparecimento de bem público; descumprimento da LAI; descumprimento de normas relacionadas ao orçamento público; descumprimento de regime de dedicação exclusiva; designação de atribuições a pessoa estranha a repartição; desproporção entre patrimônio e renda; desrespeito ao sigilo das informações; erros procedimentais ou descumprimento de normas ou regulamentos; falta de urbanidade, conduta escandalosa, incontinência pública, manifestação de apreço ou desapreço; favorecimento próprio ou de terceiros; irregularidades definidas em normativos ou regulamentos; irregularidades em fraudes ou convênios; irregularidades ou fraudes em licitações; nepotismo; reconhecimento de dívida; representação de interesse particular juntamente à administração.

enquadramentos no momento de apuração das denúncias. Como exemplo, no relatório temático sobre o assédio moral, a CGU identificou que os **270** processos administrativos disciplinares que envolviam apenas apuração de assédio moral ou sexual,[35] referentes ao período analisados (2014-2018), receberam **95** tipos de enquadramento diversos, conforme tabela 4.

Tabela 4 – incidência dos enquadramentos legais identificados nos Processos Administrativos Disciplinares que apuraram denúncias de assédio moral ou sexual

Enquadramento legal	Nº de ocorrências	Percentual (%)
Violação ao Art.116, IX da Lei nº 8.112/90	28	9,21
Violação ao Art.116, XI da Lei nº 8.112/90	19	6,25
Violação ao Art.116, III da Lei nº 8.112/90	9	2,96
Art.117, V da Lei nº 8.112/90	6	1,97
Art. 482, b da CLT	6	1,97
Violação ao Art.116, I da Lei nº 8.112/90	3	0,99
Art.117, IX da Lei nº 8.112/90	3	0,99
Violação ao Art.116, II da Lei nº 8.112/90	2	0,66
Violação ao Art.116, V da Lei nº 8.112/90	2	0,66
Art.132, IV da Lei nº 8.112/90	2	0,66
Art.117, VI da Lei nº 8.112/90	1	0,33
Art.117, XII da Lei nº 8.112/90	1	0,33
Art.117, XV da Lei nº 8.112/90	1	0,33
Art.117, XVII da Lei nº 8.112/90	1	0,33
Art.117, XVIII da Lei nº 8.112/90	1	0,33
Art.132, V da Lei nº 8.112/90	1	0,33
Art. 482, k da CLT	1	0,33
Outros	8	2,63
Prejudicado	39	12,82
Não se aplica	170	55,92
Total	304	100%

Fonte: estudo Temático sobre Assédio Moral produzido pela Controladoria Geral da União.

Apesar de o relatório apontar as dificuldades de atuação da CGU, diante da defasagem legislativa, ela reforça que a ausência de tipificação no rol de condutas proibidas aos servidores (art. 116 da Lei 8.112/90) não é um óbice para a apuração e responsabilização pelos atos assédio moral e/ou sexual no âmbito do funcionalismo público federal. Nessa somatória de forças, a CGU desenvolveu a “Calculadora de Penalidade Administrativa”, na qual o servidor seleciona os incisos dos artigos 116 e 117 violados e o sistema apresenta uma sugestão de penalidade:

[35] Excluíram-se da análise da CGU os PADs que envolviam assédio e outras temáticas, restando aqueles que possuíam exclusivamente a apuração de assédio moral ou sexual.

> a presente calculadora visa orientar e facilitar os cálculos referentes a dosimetria das penalidades administrativas aplicadas a servidores públicos federais à luz da Lei n.° 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e tem como referencial o estudo sobre dosimetria da penalidade administrativa realizado pela Corregedoria-Geral da União (CGU, 2020).

O documento “Dosimetria das Sanções Administrativas Disciplinares: Advertência e Suspensão” (CGU, 2020) é composto por 77 páginas e não faz nenhuma menção ao assédio moral ou sexual. Sendo assim, no intuito de mensurar como os casos de assédio estão sendo recebidos e processados na esfera público-federal, extraíram-se dados sobre os Processos Administrativos Disciplinares (PADs) — incluindo as sindicâncias, uma vez que elas podem originar em penalidade — disponíveis no Portal de Dados Abertos da CGU-PAD (CGU, 2021).

Identificou-se que, na base, há informações sobre PADs desde 1988. No entanto, a CGU não informou desde quando o assédio moral e o assédio sexual foram incluídos como opção no sistema CGU-PAD. A respeito da análise dos dados, depreende-se que a primeira categorização por assédio apareceu em 2003. Ademais, a base disponibiliza informações sobre: (i) tipo do processo; (ii) assuntos; (iii) Estado; (iv) data de instauração; (v) fase atual; (vi) número de investigados, dentre outros. Mas não apresenta dados desagregados por gênero. Logo, apesar de o assédio sexual ser uma temática de gênero, não há como mensurar o real impacto nas servidoras públicas ou até mesmo qual o impacto nos homens.

A ausência de dados desagregados por gênero no Brasil foi um ponto crítico identificado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos nas análises de mérito do Caso 12.051 — Maria da Penha Maia Fernandes e Caso 12.263 — Márcia Barbosa de Souza, e pelo Comitê das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, em relatório elaborado em 2012 (ONU, 2012). Isso porque, como visto no Capítulo 1, os dados desagregados por gênero são o pilar (ou *input*) para o desenvolvimento de políticas públicas eficientes no combate à violência contra as mulheres. Além disso, é igualmente relevante, no contexto brasileiro, que as informações,

também, sejam desagregadas por raça, idade, classe social e, no caso do serviço público, enquadramento funcional.

Assim, no contexto da ausência de dados desagregados por gênero, identificou-se que, desde 2003, o número de PADs relacionados a assédio aumentaram, saindo de menos de 0,1% em 2003 para 2,1% em 2021. Contudo, mesmo com opções exaustivas no campo “assunto” no sistema CGU-PAD, um número considerável de PADs não receberam classificação (65% do total), fato alarmante para o subdimensionamento dos dados em relação ao assédio no funcionalismo público federal. Logo, observou-se que, ao longo dos anos, o número de denúncias de assédio moral e/ou sexual aumentou, assim como o número de PADs que receberam a classificação de tema, razão pela qual não há como afirmar se o número de denúncias de assédio realmente aumentou ou se elas passaram a ser mais categorizadas dentro do sistema (CGU,2021).

Outro ponto de atenção é que, contrariando a tendência de aumento desde 2003, nos anos de 2021 e 2022, o número de PADs decresceu, fato que, em um primeiro momento, pode ser ligado ao trabalho remoto resultante da pandemia da COVID-19. Entretanto, o governo federal declarou que apenas 32% dos servidores federais atuaram em regime de trabalho remoto[36] durante a pandemia da COVID-19. Inclusive, o governo federal já solicitou a retomada do trabalho presencial[37]. Um ponto a ser observado é que, dentre os 32% declarados pelo governo federal, está o corpo da Controladoria Geral da União, logo, há de se considerar a possibilidade de a ausência física do órgão corregedor afetar a apresentação de denúncias por parte dos servidores federais.

[36] Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>.
[37] Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2022/maio/servidores-federais-devem-retornar-ao-trabalho-presencial-a-partir-de-6-de-junho>.

Gráfico 5 – percentual de PADs desde 1988 por categorização (1988-2021)

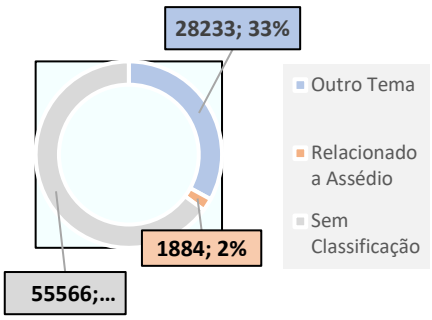
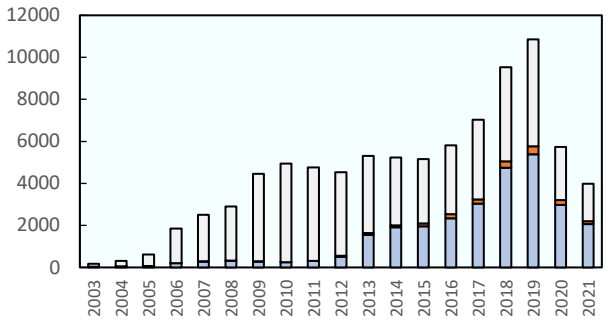
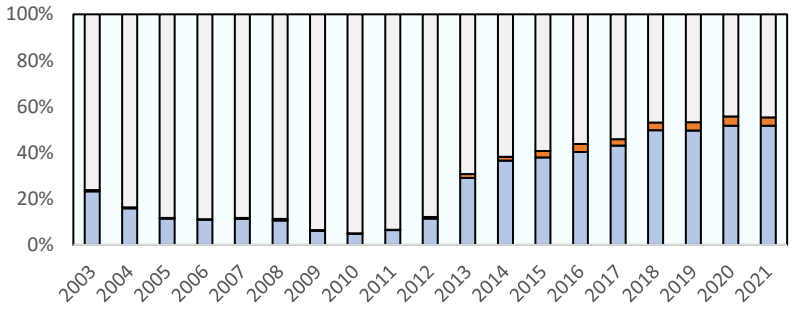


Gráfico 6 – número de PADs desde 2003 por categorização (2003-2021)



Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

Gráfico 7 – percentual de PADs desde 2003 por categorização (2003-2021)



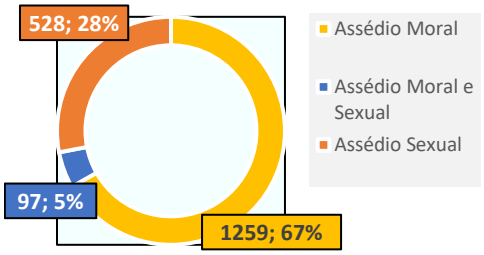
Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

Prosseguindo na análise específica dos casos que envolvem assédio, organizaram-se os Processos Administrativos Disciplinares em: (i) assédio moral; (ii) assédio moral e sexual; (iii) assédio sexual. Assim, considerando todo período de análise (2003-2022), verificou-se que as denúncias de assédio moral corresponderam a 67% dos casos envolvendo assédio. No entanto, de 2018 a 2021, o percentual de denúncias envolvendo assédio sexual aumentou. Em 2017, os PADs de assédio sexual correspondiam a 12,6% dos casos envolvendo assédio, aumentando para 39,2% no ano

seguinte, chegando ao ponto mais alto em 2019, com 48,8%, e se mantendo com quase metade dos casos envolvendo assédio no decorrer dos anos.

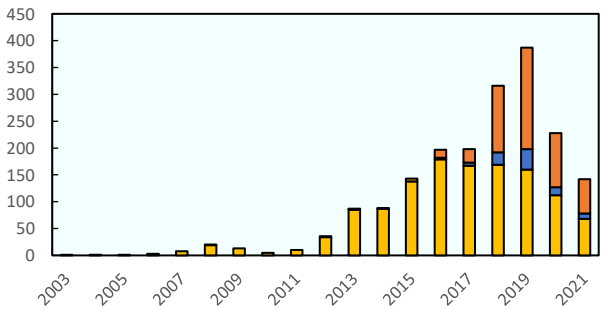
Considerando que o primeiro processo administrativo disciplinar, categorizado como assédio sexual no sistema CGU-PAD, foi identificado em 2012, é fato que existia a possibilidade de inclusão no sistema desde então. No entanto, diante do grande número de PADs sem categorização, não há como afirmar, por exemplo, que em 2014 não ocorreu nenhuma denúncia de assédio sexual no funcionalismo público federal. Contudo, é inegável que o salto das denúncias de assédio sexual a partir de 2018 foi significativo e deve ser observado com cautela.

Gráfico 8 – percentual de PADs relacionados a assédio, desde 2003, por tipo (2003-2021)



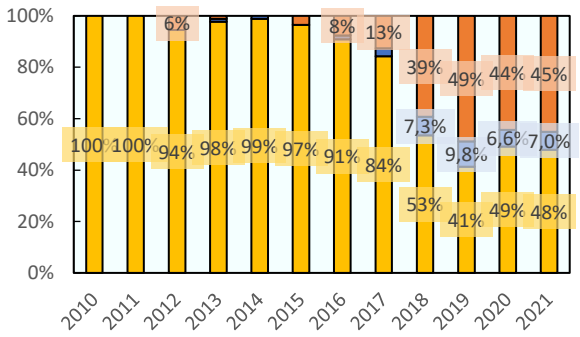
Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

Gráfico 9 – número de PADs relacionados a assédio, classificados por ano e tipo (2003-2021)



Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

Gráfico 10 – percentual de PADs relacionados a assédio, classificados por ano e tipo (2003-2021)



Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

Ademais, um dos fundamentos da recomendação de utilização de soluções não judiciais, como o Processo Administrativo Disciplinar, no combate ao assédio no local de trabalho, é a possibilidade de oferecer resposta em prazo razoável, ao contrário do que costuma ocorrer com os processos judiciais no Brasil[38]. Todavia, verificou-se que os PADS do âmbito federal extrapolaram, frequentemente, o prazo de conclusão previsto na Lei 8.112/90, qual seja, 60 dias com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias. Como exemplo, em 2022, mais de ⅓ dos PADs instaurados em 2019 ainda não haviam sido concluídos.

[38] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Justiça em números 2021. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>.

Gráfico 11 – percentual do total de PADs finalizados e em trâmite desde 2013 (2013-2021)

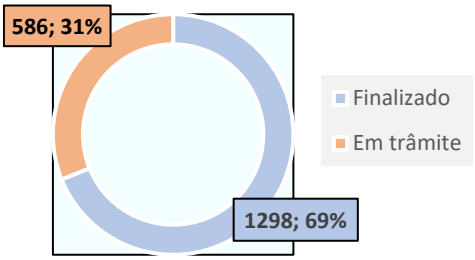
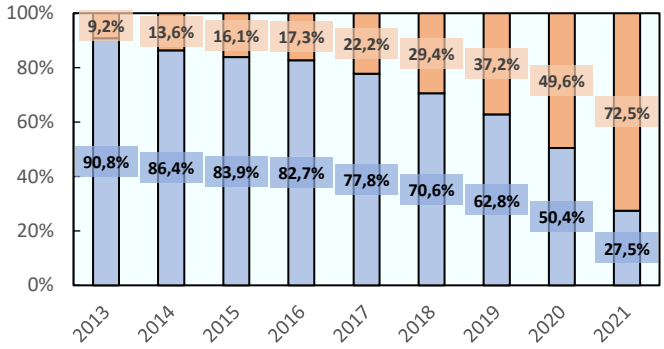


Gráfico 12 – percentual do total de PADs finalizados e em trâmite por ano (2013-2021)



Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

Por fim, acerca do resultado dos Processos Administrativos Disciplinares, verificou-se que a maior parte é encerrada sem nenhum tipo de punição, e o percentual é maior nas denúncias de assédio moral, em que 83,5% dos processos foram finalizados sem aplicação de qualquer das penalidades previstas na Lei 8.112/90. Fato que, por si só, não é um problema, uma vez que, no Estado democrático de direito, o objetivo é chegar ao resultado atrelado às provas licitamente apresentadas, sem violação de direitos individuais. Lado outro, certamente, é um ponto a ser apreciado pelo governo federal, para que exista uma compreensão melhor do tema. Por exemplo: (i) se as mulheres conseguem produzir provas hábeis; (ii) qual o percentual de prescrição; (iii) situações que foram consideradas como assédio por uma parte, mas que não se configuram no caso concreto, indicando uma falha na compreensão da temática pelos servidores públicos federais.

Gráfico 13 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, por resultado (2003-2021)

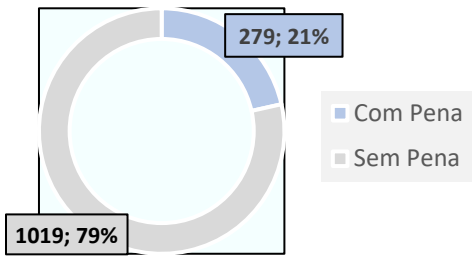
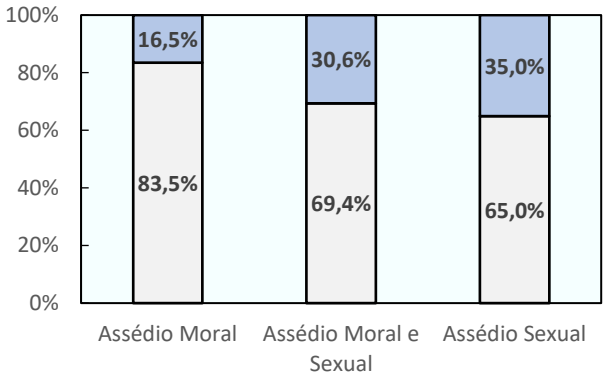


Gráfico 14 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, por tipo e por resultado (2003-2021)



Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

As penalidades previstas na Lei 8.122/90 são advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, destituição de cargo comissionado. Para fins de análise dos casos dos casos que resultaram em aplicação de penalidade (21%), considerou-se advertência, suspensão, expulsão (que engloba as quatro formas de encerramento de vínculo e “outras”, que foi uma expressão contida na base da CGU.

Dessa forma, somando as três classificações (assédio moral, assédio moral e sexual, assédio sexual), a suspensão foi a penalidade mais aplicada com 42%, seguida de advertência com 28% e expulsão com 25%. Entretanto, se analisados somente os PADs de assédio moral, as penalidades mais aplicadas foram suspensão (42,6%) e advertência (38,7%), apontando para a tendência desenvolvida no Capítulo 2, da compreensão de assédio moral como forma de assédio “mais branda”.

Nos PADs classificados como assédio sexual, a expulsão (42,2%) consistiu na penalidade mais aplicada, seguida de suspensão (40,4%) e advertência (14,7%). Nesse ponto, não há como afirmar que os processos de assédio sexual são mais bem apurados, uma vez que existe uma falha conceitual sobre o que é considerado assédio moral e assédio sexual no

Brasil, razão pela qual existe uma tendência que os atos classificados como assédio sexual sejam decorrentes de graves violações.

Gráfico 15 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, que resultaram em responsabilização, por penalidade aplicada (2003-2021)

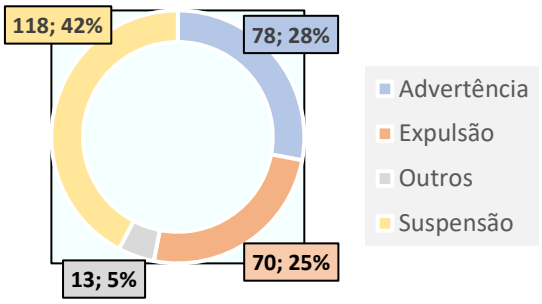
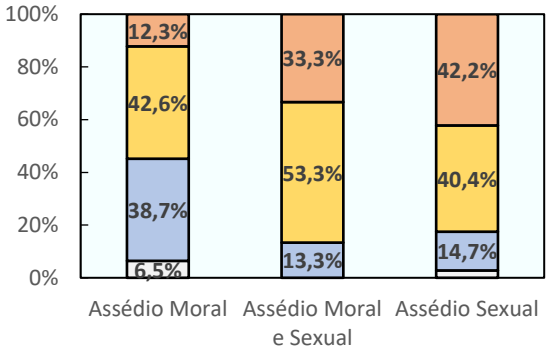


gráfico 16 – percentual do total de PADs relacionados a assédio, desde 2003, que resultaram em responsabilização, por tipo e por penalidade aplicada (2003-2021)



Fonte: elaboração própria com base nos dados abertos sobre processos administrativos disciplinares da Controladoria Geral da União.

A Controladoria Geral da União mostrou preocupação com o tema no Estudo Temático sobre Assédio Moral, promovido em 2018, em que pontuou "que o percentual de condenação nos processos disciplinares voltados à apuração de casos de assédio moral no âmbito do SISCOR é baixo", estando abaixo da média de condenação do SISCOR. Prosseguindo na análise, pontuou:

> essa constatação remete à necessidade de uma reflexão mais aprofundada acerca das questões que permeiam o tema. E a primeira pergunta que vem à tona é: **por que o índice de apenação nos processos desta natureza está abaixo do patamar médio de condenação do SISCOR?** Tal questão pode ser respondida da seguinte maneira: **porque o índice de arquivamento é alto**. [...] É de se observar como os índices de punição e arquivamento parecem se relacionar de maneira inversamente proporcional um ao outro: quanto menor o percentual de punição, maior o de arquivamento; e quanto maior o percentual de punição, menor o de arquivamento; e vice-versa (CGU, 2018, p.22)

Ademais, sobre os motivos do arquivamento, "chegou-se a um resultado expressivo: 82,32% dos processos arquivados tiveram como causa

evidente a absolvição do acusado sem que este fosse submetido à indiciação, seguido da absolvição (com indiciação) e prescrição, ambos com apenas 6,10%” (CGU, 2018, p.22) — apontando para o fato de que, via de regra, a conduta de assédio (moral, no caso analisado) não possui elementos mínimos para a abertura do processo administrativo disciplinar, que pode decorrer, como já mencionado, tanto da falta de compreensão dos fatos que caracterizam assédio quanto da dificuldade na produção de provas, situações comuns nos casos de assédio, mas que podem ser minimizadas com campanhas informativas sobre o tema.

Em 2021, o Tribunal de Contas da União (TCU) se posicionou em relação ao assédio no local de trabalho, em virtude, dentre outros, do reconhecimento do impacto financeiro decorrente da infração. Como exemplo acerca do impacto econômico do assédio sexual, em 2018, o Ministério da Fazenda Australiano contratou a consultoria Deloitte para estimar o custo financeiro resultante do assédio no local de trabalho para a economia australiana e o resultado foi um custo de $3,8 bilhões em 2018. A perda de produtividade das vítimas de assédio representou o principal componente, com $2,6 bilhões (DELOITTE ACCESS ECONOMICS, 2019).

Assim, o TCU (2021) “realizou um levantamento inédito sobre o assédio moral e sexual no âmbito no âmbito de órgãos e entidades da administração pública federal”. Aproximaram-se os resultados aos encontrados com base na análise dos dados abertos da CGU, como exemplo, apuraram que 38,78% dos processos disciplinares sobre assédio sexual resultam na aplicação de alguma penalidade disciplinar. A diferença pode ocorrer em razão do lapso temporal, uma vez que a presente análise extraiu os dados até dezembro de 2021. Todavia, indica que a base está fidedigna ao sistema ePAD.

Ao contrário dos dados abertos, que são divulgados de modo não desagregado por gênero, o TCU teve acesso às informações desagregadas e o resultado foi que “em 100% dos casos analisados o assediador era do sexo masculino. Entre as vítimas de assédio sexual, houve predominância do sexo feminino (96,5%)” (TCU, 2022). Números muito mais alarmantes no sentido de violência contra as mulheres do que os identificados por países como

Estados Unidos e Austrália reforçam a importância do recorte de gênero na questão.

Diante disso, em maio de 2022, o TCU apresentou modelo de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. Na apresentação, destacou-se que “o assédio está diretamente relacionado à desigualdade de gênero e deve ser amplamente combatido nas instituições como forma de eliminar as barreiras que dificultam a ascensão feminina no mercado de trabalho” (TCU,2022).

A relevância dos dados desagregados para que uma questão seja reconhecida como fruto da inequidade de gênero foi provada e o modelo desenvolvido pelo TCU se concentra em quatro mecanismos:

> **Institucionalização** – compromisso e engajamento da alta administração para implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.
> **Prevenção** – a instituição cria uma estrutura de acolhimento e prevenção ao assédio. Divulga a política e capacita todos os colaboradores sobre como proceder em caso ou suspeita de assédio.
> **Detecção** – um canal para recebimento de denúncias deve ser incorporado à estrutura da organização. Além disso, devem ser tomadas ações proativas para revelar possíveis casos de assédio.
> **Correção** – apurar e dar tratamento rápido a todas as denúncias recebidas. Aplicar medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, além de garantir a punição dos responsáveis (TCU, 2022).

O projeto contempla a perspectiva de gênero e, certamente, é o conteúdo mais inovador e sólido encontrado sobre o tema. Apesar do excelente panorama trazido pelo trabalho mais recente do TCU, verificou-se que o Brasil possui um desafio institucional em tutelar o direito das mulheres, que permeia o funcionalismo público. Todavia, o Processo Administrativo Disciplinar pode figurar como um instrumento no combate ao assédio no local de trabalho, desde que ele receba melhorias, no âmbito legal, procedimental e de governança. Um ponto positivo refere-se ao fato de que já existe um sistema para gestão dos Processos Administrativos Disciplinares, o CGU-PAD. Lado outro, o sistema está subaproveitado e o PAD enfrenta problemas de eficiência (tempo e qualidade de decisão). A Controladoria Geral da União já manifestou ciência das dificuldades na apuração dos casos de assédio.

4.3. AS INICIATIVAS ESTADUAIS COMO POSSIBILIDADES PARA O FUNCIONALISMO FEDERAL, COMO CAMINHO VIÁVEL

A ausência de previsão do assédio sexual e/ou moral, enquanto conduta proibida nos estatutos dos servidores, também é uma realidade na maioria dos estados brasileiros. Apesar disso, algumas unidades federativas já aprovaram a medida em seus estatutos. Em relação às vinte e sete unidades federativas[39],cinco incluíram o assédio sexual e/ou moral como conduta proibida, sendo eles Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Ceará e Tocantins[40].

A maior parte dos estatutos dos servidores estaduais, assim como o federal, são da década de 90. Alguns anteriores à Constituição da República de 1988, como é o caso de Amazonas, Ceará, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe. Outros tantos, anteriores à Lei 10.224/01 que tipificou o assédio sexual como crime no Brasil, como Acre, Alagoas, Amapá, Bahia, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Pará, Piauí, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Roraima.

Assim, tais desencontros temporais foram testados como hipótese para que os estatutos sejam omissos em relação ao assédio sexual e/ou moral no local de trabalho. Entretanto, análise dos estatutos, de acordo com a data de publicação, não resultou em nenhum padrão em relação à previsão da proibição do assédio sexual e moral no estatuto, ou seja, não houve confirmação da hipótese inicial.

Tabela 5 – comparativo dos estatutos dos servidores estaduaise DF de acordo com marcos temporais legislativos

Grupo 1 Anterior a	Grupo 2 Entre a Constituição de	Grupo 3 Pós

39 A expressão “unidades federativas” foi adotado para fins didáticos, no intuito de que o Distrito Federal possa ser contabilizado e a análise dos dados seja melhor apresentada.

40 Tocantins incluiu apenas o assédio moral.

Constituição de 1988	1988 e Lei 10.224/2001	Lei 10.224/2001
Amazonas, **Ceará**, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe.	Acre, Alagoas, Amapá, Bahia, Espírito Santo, Maranhão, **Mato Grosso**, Mato Grosso do Sul, Pará, Piauí, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e Roraima.	**Distrito Federal**, **Goiás**, Paraíba, Roraima e **Tocantins**.

Fonte: elaboração própria com base em consulta direta aos estados.

Os estados foram classificados de acordo com a data de publicação do Estatuto e organizados entre grupo 1 (anterior a Constituição de 1988), grupo 2 (entre a Constituição 1988 e Lei 10.224/2001**)** 1 e grupo 3 (pós Lei 10.224/2001). Identificou-se, pelo menos, um estado que regulamentou o assédio em cada grupo. Dentre os cinco estatutos que tipificaram as condutas, três foram elaborados nos anos 2000, com exceção do estado do Mato Grosso e Ceará. Em contramão à tendência, os estados de Paraíba e Roraima não regulamentaram a proibição do assédio sexual e/ou moral no trabalho apesar dos estatutos dos servidores terem sido publicados, respectivamente, em 2003 e 2001.

Tabela 6 – comparativo dos Estatutos dos Servidores Civis Estaduais dos estados brasileiros e Distrito Federal

Estado	Estatuto do Servidor Estadual	Prevê assédio como conduta proibida?
Acre	Lei Complementar n.º 39, de 29 de dezembro de 1993	Não
Alagoas	Lei n.º 5.247 de 26 de julho de 1991	Não

Amapá	Lei n.º 0066, de 03 de maio de 1993	Não
Amazonas	Lei n.º 1.762 de 17 de novembro de 1986	Não
Bahia	Lei n.º 6.677 de 26 de setembro de 1994	Não
Ceará[41]	Lei n.º 9.826, de 14 de maio de 1974	Assédio moral como infração passível de suspensão ou demissão (art. 193, XX)
Distrito Federal*	Lei complementar n.º 840, de 23 de dezembro de 2011	Assédio sexual e moral como infrações passíveis de suspensão ou demissão, em caso de reincidência (art. 192, II)
Espírito Santo	Lei Complementar n.º 46, de 31 de janeiro de 1994	Não
Goiás	Lei n.º 20.756, de 28 de janeiro de 2020	Assédio sexual e moral como infrações passíveis de suspensão ou demissão (art. 202 LXI e LXII)
Maranhão	Lei n.º 6.107, de 27 de julho de 1994	Não
Mato Grosso	Lei complementar n.° 04, de 15 de outubro de 1990	Assédio sexual e moral como infrações passíveis de suspensão (art. 144, XIX)
Mato Grosso do Sul	Lei n.° 1.102, de 10 de	Não

41 O banco de dados da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará só possui as legislações a partir de 10/01/1984. Foi utilizada a versão: Estatuto dos funcionários públicos civis do estado do Ceará: Lei nº 9.826, de 14.05.1974/ organizadores Carlos Edilson Araujo e Ruth Rodrigues de Lima. Fortaleza: INESP, 2013. Estatuto do Servidor atualizado até 2017, disponível no Ministério Público do Ceará.

	outubro de 1990	
Minas Gerais	Lei n.º 869, de 5 de julho de 1952	Não
Pará	Lei n.° 5.810, de 24 de janeiro de 1994	Não
Paraíba	Lei Complementar n.º 58, de 30 de dezembro de 2003	Não
Paraná	Lei n.º 6.174 – 16 de novembro de 1970	Não
Pernambuco	Lei n.º 6.123 de 20 de julho de 1968	Não
Piauí	Lei Complementar n.º 13 de 03 de janeiro de 1994	Não
Rio de Janeiro	Decreto-lei n.º 220 de 18 de julho de 1975 e Decreto n.º 2479 de 08 de março de 1979	Não
Rio Grande do Norte	Lei Complementar n.º 122, de 30 de junho de 1994	Não
Rio Grande do Sul	Lei Complementar n.º 10.098, de 3 de fevereiro de 1994	Não
Rondônia	Lei Complementar nº 68, de 09 de dezembro de 1992	Não
Roraima	Lei Complementar n.° 053 de 31 de dezembro de 2001	Não
Santa Catarina	Lei n.º 6.745, de 28 de dezembro de 1985	Não
São Paulo	Lei n.º 10.261, de 28 de	Não

	outubro de 1968	
Sergipe	Lei n.º 2.148, de 21 de dezembro de 1977	Não
Tocantins	Lei n.º 1.818, de 23 de agosto de 2007	Assédio moral como infração passível de demissão (art. 157, XXIV)

Fonte: Elaboração própria com base em consulta direta aos estados.

Acerca dos estados que disciplinaram a proibição ao assédio sexual e/ou moral no local de trabalho, convém mencionar o formato e enquadramento, diante da diversidade encontrada. O Distrito Federal[42] adotou o regime jurídico único previsto na Lei n.º 8.112/90 — por força da Lei n.º 1.97/91 — até 2011, quando foi editada a Lei Complementar n.º 840 que introduziu o regime jurídico único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, Autárquica e Fundacional e dos órgãos do Distrito Federal. A legislação incorporou temas relevantes à proteção da dignidade dos servidores públicos como a previsão acerca de união homoafetiva e a proibição do assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.

A parte disciplinar da Lei Complementar n.º 840/2011 classificou as infrações entre leves, médias e graves; sendo as médias e graves subclassificadas em grupos. Nessa toada, praticar ato de assédio sexual e/ou moral foi incluído como infração média do grupo II (art. 192, II, DF, 2011) e pode resultar na suspensão em prazo maior de 90 dias (art. 200, § 2º, II, DF, 2011). Sendo que a pena de suspensão pode ser convertida ao pagamento de multa nos termos do art. 200, § 3º (DF, 2011).

A demissão é reservada às infrações classificadas como de natureza grave (art. 202, §1º, I, DF, 2011), como o abandono de cargo ou inassiduidade habitual. Contudo, caso o servidor reincida no cometimento de infração média do grupo II, a penalidade poderá ser de demissão (art. 202, §1º, II, DF, 2011). Logo, a prática reincidente de assédio sexual e/ou moral no, local de trabalho, pode gerar a aplicação de pena de demissão como resultado do processo administrativo disciplinar.

42 http://www.fazenda.df.gov.br/aplicacoes/legislacao/legislacao/TelaSaidaDocumento.cfm?txtNumero=840&txtAno=2011&txtTipo=4&txtParte=.

O estado do Ceará não regulamentou o assédio moral. Todavia acrescentou o assédio moral no rol de condutas proibidas do Estatuto dos Servidores, sendo passível de advertência, suspensão, demissão e multa. Mas a regulamentação do tema ficou a cargo de lei própria, qual seja, Lei n. 15.036/2011, que apresentou conceito detalhado de assédio moral:

> Art. 2º Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido, especialmente quando: I – exigir, sem aquiescência do servidor público, com ou sem ameaça, o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com as suas atribuições, em condições e prazos inexequíveis, com o intuito de menosprezá-lo; II – exigir, sob reiteradas ameaças, o exercício de funções triviais ao exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos; III – apropriar-se em proveito próprio, do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; IV – excluir do servidor, sem base legal ou normativa, benefícios pecuniários rotineiros; V – desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios; VI – sonegar as informações que sejam necessárias ao desempenho de suas atribuições; divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, com a intenção de atingir a dignidade do servidor; expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro (CEARÁ, 2011).

O estado de Goiás editou um novo Estatuto dos Servidores em 2020, positivado na Lei 20.756, que prevê o assédio sexual e/ou moral como infrações disciplinares passíveis de suspensão de sessenta e um a noventa dias ou demissão (art. 202 LXI e LXII, GO, 2020). Nesse caso, o período de suspensão é menor que do Distrito Federal, que prevê mais de 90 dias; contudo, não exige a reincidência do ato de assédio para que a penalidade de demissão seja aplicada no caso concreto.

Por outro lado, o estado de Mato Grosso promoveu uma reforma na Lei Complementar n.º 4 de 1990, que disciplina o regime jurídico único dos servidores públicos civis do estado. Em 2009, a Lei Complementar nº 347

incluiu, no art. 144, que trata das condutas proibidas, o assédio sexual e moral contra outro servidor público (inciso XIX, MT, 2009). Adentrando no regime disciplinar, depreende-se que a penalidade aplicável é a suspensão de até 90 dias (art. 157, *caput,* MT, 2009), sendo passível de conversão em multa (art. 157, § 2º, MT, 2009). A demissão é aplicada nos casos mencionados pela legislação e o assédio não foi incluído nem como hipótese de incidência como fez o Distrito Federal. [43]

O Estatuto dos Servidores Públicos do estado do Tocantins, Lei n.º 1.818/07, exemplifica uma conduta similar ao conceito de assédio moral no rol de condutas proibidas, apesar de não mencionar a expressão:

> Art. 134. Ao servidor é proibido: XXV- expor quaisquer servidores, especialmente os subordinados, a situações humilhantes, constrangedoras, desumanas, aéticas, de longa duração, repetitivas, capazes de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (TO, 2007).

Adiante, no capítulo dedicado às hipóteses de demissão, a Lei n.º 1.818/07 foi categórica ao incluir o assédio moral, no inciso XXIV do art. 157, como conduta passível de gerar a demissão do servidor público. Além disso, no §1º do mesmo artigo, descreveu o assédio moral como:

> considera-se assédio moral no trabalho a exposição de servidor à situação humilhante ou constrangedora, repetitivas e prolongadas vezes durante a jornada de trabalho e no exercício das funções, por agente, chefe ou supervisor hierárquico, que atinja a auto-estima ou a autodeterminação do subordinado, fazendo-o duvidar de si ou de sua competência, desestabilizando a relação da vítima com o seu ambiente de trabalho (art. 157, §1º, TO, 2007).

Dentre as hipóteses de demissão, também está listada a incontinência de conduta (art. 157, XXXV, TO, 2007) que parece ter alguma proximidade com os casos de assédio sexual, haja vista indicar a ocorrência de violação com caráter sexual, porém a redação é confusa, fato que pode prejudicar a identificação no caso concreto:

> a incontinência de conduta está estritamente ligada ao abuso ou desvio da sexualidade de um servidor sobre outro ou qualquer

43 https://www.al.mt.gov.br/arquivos/legislacao/lei_complementar_4_impressao.pdf

> vítima, que resultar em ofensa ao pudor, violência à liberdade sexual, pornografia, obscenidade, caracterizando perda de respeito e do bom conceito perante os colegas de trabalho e a sociedade (art. 157, § 2º, TO, 2007)

Ademais, relevante mencionar que o estado do Rio Grande do Sul promoveu uma reforma recente no Estatuto dos Servidores (Lei Complementar n.º 10.098/94), via Lei Complementar n.º 15.680 de 2020, com relevantes avanços, como ocorreu na temática de licenças parentais. No entanto, a parte disciplinar material não sofreu alterações substanciais, pois o foco da reforma foi adequar o processo administrativo disciplinar ao cenário de processamento eletrônico.

Por fim, a análise dos estatutos dos servidores civis das 27 unidades federativas brasileiras, em conjunto com o estatuto dos servidores federais (Lei 8.112/90), mostrou que a omissão legislativa, em relação ao assédio moral e/ou sexual no trabalho, é uma realidade maior parte dos estatutos analisados. Por outro lado, também foi possível verificar que a inclusão da temática já foi realizada por cinco unidades federativas. Todavia, a inclusão foi feita sem apresentação de conceito ou com conceito que não contempla a perspectiva de gênero.

Dois das cinco unidades federativas que incluíram assédio no rol de condutas proibidas — Ceará e Tocantins — foram os únicos a apresentar um conceito detalhado e não apenas a inclusão do nome. Contudo, também foram os únicos que não incluíram o assédio sexual e se limitaram a disciplinar o assédio moral. Além disso, nenhum deles apresentou perspectiva de gênero ao disciplinar o tema.

Conclui-se que algumas unidades federativas (estados e DF) possuem vantagem legislativa em relação ao funcionalismo federal. Todavia, foram reformas tímidas que, ainda, não estão adequadas às diretrizes da CEDAW, Convenção 111 da OIT e mais distante da Convenção 190 da OIT. A ausência de enfoque do assédio sexual (ou até o moral na acepção mais utilizada), enquanto violência de gênero ou enquanto violência contra as mulheres, é prejudicial ao desenvolvimento de legislação e políticas efetivas sobre o tema. Outro ponto refere-se à ausência de organização e publicidade dos dados de assédio nos estados brasileiros, pois, como visto, os dados

desagregados constituem o primeiro passo para a elaboração de políticas baseadas em evidência.

5. CONCLUSÃO

O primeiro ponto observado refere-se a uma inadequação conceitual com as diretrizes internacionais sobre o tema, inclusive com normativas internacionais cujo Brasil é signatário. O assédio sexual no local de trabalho está normatizado, apenas, no Código Penal, com um conceito inadequado, que em pouco auxilia a subsunção dos atos de assédio à norma. Ademais, não há menção ou qualquer recorte em relação a gênero. Apesar de os organismos internacionais tratarem o tema enquanto uma manifestação da violência de gênero, fato que foi consubstanciado na Convenção n. 190 da OIT. Além de estar classificado como crime de menor potencial ofensivo, similarmente à violência doméstica antes da Lei Maria da Penha.

A ausência da conceituação legal abriu espaço para o desenvolvimento de conceitos diversos que, em regra, não estão adequados às diretrizes internacionais ou normas internacionais sobre o tema. O assédio moral foi importado do trabalho de uma pesquisadora francesa e poderia ser assimilado ao conceito de *harassment* ou *bullying* a depender do país. Todavia, da forma como tem sido utilizado no Brasil, mais se assemelha ao assédio sexual pela criação de ambiente hostil (*hostile enviroment sexual harassment*), nos termos adotados pela Organização Internacional do Trabalho.

Na prática, isso significa que atos de violência de gênero podem ser enquadrados no conceito errôneo de assédio moral, que está fazendo o papel de uma forma de assédio mais “branda”. Na verdade, não há uma escala entre *harassment* e *sexual harassment*, assim como não deveria haver entre assédio moral e assédio sexual. Além disso, a forma mais perpetuada de violência de gênero na América Latina, segundo apuração do Banco Interamericano de Desenvolvimento, é justamente a violência psicológica.

Desse modo, a separação, baseada em fundamentos errôneos, entre assédio moral e assédio sexual, cria uma linha fictícia entre violência psicológica e violência física, que não corresponde ao real significado dos conceitos adotados pela Recomendação n. 35 do Comitê CEDAW, Convenção 111 da OIT, Convenção 190 da OIT e Conselho Europeu. O

assédio sexual é uma das manifestações da violência de gênero que pode ser perpetuado de forma física, verbal e psicológica.

É fato que o assédio sexual é configurado em atos de convites de encontros íntimos, investidas sexuais e, nos casos mais graves, violação sexual. Além disso, também é fato que o assédio sexual é configurado quando uma pessoa pratica o ato de assédio em virtude das alteridades sociais de gênero ou quando ofende determinado gênero de forma geral, como uma ofensa direcionada às mulheres.

Razão pela qual se compreende que o processo de ratificação da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, quando iniciado, será uma excelente oportunidade de introduzir a questão já com a perspectiva de gênero. Reconhecendo que o assédio afeta a todos, mas especialmente as mulheres. Além disso, trata-se de uma oportunidade de repensar o conceito de assédio moral importado da França, para que ele não sirva de morada de uma forma de assédio “mais branda”.

Adiante, no tocante à atuação das instituições brasileiras, verificou-se que o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho se esforçam em desenvolver diretrizes sobre o tema e não se eximem da responsabilidade em combater, e atuar nos casos de assédio no local de trabalho, no âmbito privado, ainda que o tema não contemple a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todavia, o fato é encarado na Justiça do Trabalho como: (i) possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte da vítima; (ii) possibilidade de dispensa por justa causa do agressor; (ii) possível objeto de indenização por danos morais.

A possibilidade da rescisão indireta, apesar de útil em alguns casos, todavia seria uma dupla punição. Além de sofrer assédio, ainda ocorre a perda do emprego. A dispensa por justa causa não é um tema simples na Justiça do Trabalho, uma vez que é uma medida “contra” o trabalhador, razão pela qual se exige ampla comprovação do ato que deu origem à dissolução do vínculo. A indenização por danos morais requer que a vítima prove o dano decorrente do ato de assédio, situação extremamente complexa, uma vez que cada pessoa apresenta sintomas diferentes, incluindo sintomas de evitação.

Pensando na via administrativa, mais precisamente no processo administrativo disciplinar, a questão é, ainda, mais preocupante. Uma vez que a maior parte dos servidores federais são estatutários – modelo de vínculo preterido pelo funcionalismo público –, as demandas resultantes do vínculo de trabalho, em regra, não são de competência da justiça do trabalho. A legislação que regulamenta a parte disciplinar não prevê o assédio moral e sexual como infrações disciplinares, de modo que as comissões julgadoras precisam enquadrar a conduta em incisos genéricos da Lei 8.112/90. Não há informação organizada sobre como funciona a denúncia, processo e meios de provas. Encontraram-se cartilhas avulsas, não vinculadas a nenhuma portaria ou ato do poder responsável pelos servidores.

Em suma, não há canal de denúncia específico e especializado sobre assédio, não há previsão legal sobre o tema no Estatuto dos Servidores, não há diretrizes de proteção ou de não retaliação da denunciante, não há informações claras sobre quais provas aceitas. O resultado é que as denúncias de assédio quase sempre terminam arquivadas e, em caso de alguma penalidade (23%) ainda há maior aplicação de advertência e suspensão. O que significa que a vítima continuará convivendo com seu assediador no ambiente de trabalho, sem aplicação de nenhuma medida de socioeducativa ou de reintegração.

Ou seja, as servidoras públicas não recebem proteção estatal adequada em relação aos atos de assédio perpetuados no local de trabalho, cuja segurança do trabalhador é de responsabilidade do estado. Diante da negligência e omissão, o Estado brasileiro viola sistemicamente, em mais uma esfera, o direito das mulheres brasileiras. Nesse caso, a respeito da apuração do Tribunal de Contas da União, 93,7% das vítimas de violência moral e sexual no serviço público federal são mulheres.

O subdimensionamento e subnotificação, também, são questões de urgência. O Tribunal Superior do Trabalho não divulga dados desagregados por gênero em relação aos processos que envolvem o assédio sexual. O Ministério Público do trabalho possui dados sobre o número de denúncias somente a partir de 2019, ainda não desagregados por gênero e nem por

tema. Logo, os casos de assédio moral e sexual são somados. Além disso, não há dado sobre o resultado da apuração decorrente da denúncia.

No serviço público federal, o sistema CGU-PAD concentra os dados sobre os processos administrativos disciplinares do executivo federal e passou a ter o uso obrigatório desde 2020. Todavia, os dados publicados não são desagregados por gênero e, apesar de o sistema ter 24 assuntos para identificação, os dados apontam que 65% dos PADs cadastrados no sistema não possuem categorização ou assunto identificado.

Os dados desagregados por gênero são essenciais para mensurar o cenário e desenvolver políticas baseadas em evidência. Além disso, pensando no cenário internacional, eles revelam a forma com a qual o Brasil se apresentará perante o mundo, em relação aos índices sobre equidade de gênero e dados compartilhados com o Comitê CEDAW. A ausência de dados foi um ponto de atenção reforçado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no caso Márcia Barbosa, apontado como um problema persistente no Brasil.

Além disso, é necessário que o modelo de apuração das denúncias de assédio receba recorte de gênero, e o recorte de gênero não significa a exclusão dos homens, que devem ser reconhecidos como possíveis vítimas de assédio e parte da solução. A violência de gênero é um problema social, com impactos humano e econômico, logo deve se adotar uma perspectiva em que todos façam parte.

REFERÊNCIAS

ACRE (AC). **Lei Complementar n.º 39, de 29 de dezembro de 1993**. Disponível em: <http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2017/03/LeiComp39.pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

ALAGOAS (AL). **Lei n.º 5.247 de 26 de julho de 1991**. Disponível em: <https://dados.al.gov.br/catalogo/dataset/1a5e99f7-42f1-41da-be85-93f1f2c9c7ff/resource/efcfe766-a016-4369-99e8-bd50d1ce83b3/download/lei-5.247-de-26.07.91-regime-juridico-unico-dos-servidores-publicos-civis-do-estado-de-alagoas.pdf>. Acesso em 23 maio 2022.

ALLAN, Alice. **How Companies Can Tackle Gender Based Violence.** Business Fights Poverty. Disponível em: < https://businessfightspoverty.org/how-companies-can-tackle-gender-based-violence/#:~:text=Commit%20to%20gender%20equality%20and,Be%20accountable%20and%20monitor%20action.>. Acesso 08 ago. 2022.

AMAPÁ (AP). **Lei n.º 0066, de 03 de maio de 1993**. Disponível em: <http://www.al.ap.gov.br/ver_texto_consolidado.php?iddocumento=563>. Acesso em 23 maio 2022.

AMAZONAS (AM). **Lei n.º 1.762 de 17 de novembro de 1986.** Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/1986/6213/6213_texto_integral.pdf>. Acesso em 23 maio 2022.

ARAUJO, Florivaldo Dutra de. **Regime jurídico único. Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/23/edicao-1/regime-juridico-unico>. Acesso em: 05 set. 2022.

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DA PARAÍBA. **Corpo de Aécio Pereira será velado no Salão Nobre**. Paraíba, 2008. Disponível em: < http://www.al.pb.leg.br/1706/corpo-de-acio-pereira-ser-velado-no-salo-nobre.html>. Acesso em: 21 maio 2022.

BAHIA (BA). **Lei n.º 6.677 de 26 de setembro de 1994**. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-6677-de-26-de-setembro-de-1994>. Acesso em 23 maio 2022.

BANDEIRA, Lourdes Maria. **Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação.** Revista Sociedade e Estado - Volume 29 Número 2 Maio/Agosto 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/se/a/QDj3qKFJdHLjPXmvFZGsrLq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 13 ago. 2022.
BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

BASNER, Mathias. *et al*. **American Time Use Survey: Sleep Time and Its Relationship to Waking Activities**. 2007. Sleep, Volume 30, Issue 9, Páginas 1085–1095. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sleep/30.9.1085>. Acesso em: 06 de ago. 2022.

BRITISH BROADCASTING CORPORATION (BBC). **Solo sí es sí": en qué consiste la nueva y polémica ley de consentimiento sexual en España**. 2022. Disponível em: < https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-62694510>. Acesso em: 04 nov. 2022.

BONNET, Florence; VANEK, Joann; CHEN, Martha. Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Brief. 2019. Manchester, UK: WIEGO.

BRAGA, PAULA SARNO. **Norma de processo e norma de procedimento o problema da repartição de competência legislativa no direito constitucional brasileiro**. 2015. Tese. UBFA. Disponível em: < https://repositorio.ufba.br/handle/ri/17749>. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa, promulgada em 05 de outubro de 1988.** Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 23 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.** DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal Brasileiro.** DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. Lei n.º 10.224, de 15 de maio de 2001. **Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.** DF: Presidência da

República, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.** DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Lei n.º 13.104, de 9 de março de 2015. **Altera o art. 121 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei n.º 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos.** DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999. **Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.** DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS). **American Time Use Survey (ATUS).** 2022. Washington: DC. Disponível em: <https://www.census.gov/programs-surveys/atus.html>. Acesso em 29 jul. 2022.

BUSINESS FIGHTS POVERTY. **How Business Can Tackle Gender-Based Violence in the World of Work**. 2019. p.3. Disponível em: <https://files.ontraport.com/media/phpB73eTn?Expires=1726414732&Signature=aNeYjjs2s2U5W0GUICzeaBbB~42A8Suq4XlkMmqGIxBoPxeUzzzP-IhFOfTmZC2cXQZZ3O2yXSZaoCrtkotZoA2ygxY-gHlromGCp9vuK8KJdSGTO9L5Um-RSC7tdpIv6BuAF2hI3qUnBqN6aBM-zUwDCMulSRxAoYVG-b5SAfxEd-ArDEorruxBBAQMQosaTLxJNb5Q2SgUQcqNZAgIVkCRsJdkLWYyMs4OZllGtYNGT5IlGRlTGC30wRWHIQJQNRkcBUq6ZfGdPE2YL7TBrSR~P-4PSPN0ZjV4gVzBHS~KEBoN5pdBT552fUMqgmjU2HulXaOWLS9Fq9QdexIO

GA__&Key-Pair-Id=APKAJVAAMVW6XQYWSTNA>. Acesso em 01 ago 2022.

CEARÁ (CE). **Lei n.º 9.826, de 14 de maio de 1974**. Disponível em: <https://belt.al.ce.gov.br/index.php/downloads/category/4-estatuto-do-servidor?download=4:estatuto-do-servidor>. Acesso em 23 maio 2022.

COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS**. Australian Human Rights Commission, Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces (2018).** 2018. Disponível em: < https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-bus iness-fourth-national-survey-sexual>. Acesso em: 12 set. 2022.

COMISSÃO AUSTRALIANA DE DIREITOS HUMANOS. **Respect@Work: Sexual Harassment National Inquiry Report (2020)**. 2020. Disponível em: <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020>. Acesso em: 12 set. 2022

COMISSÃO EUROPEIA PARA A IGUALDADE DE GÊNERO (EIGE). **Gender Equality Index 2020 country factsheets**. 2020. Disponível em: < https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-key-findings-eu>. Acesso em: 27 ago. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **2022 report on gender equality in the UE.** Brussels, 2022. Disponível em: <ttps://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work**. Brussels, 2021. Disponível em: < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>. Disponível em: 27 ago. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **Proposal for a Council Decision: authorising Member States to ratify, in the interest of the European Union, the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) of the International Labour Organization.** Brussels, 2020. Disponível em: < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>. Acesso em 27 ago. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **Sexual discrimination and sexual harassment in the workplace are discussed in a new opinion from the EU Economic and Social Committee.** Brussels, 2001. Disponível em: < https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ces_01_2>. Acesso em 21 maio 2022.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (**“Convenção de Belém do Pará”). Adotada em Belém do Pará, Brasil, em 9 de junho de 1994, no Vigésimo Quarto Período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral. Disponível em: < http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Acesso em: 11 de ago. 2022.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Relatório n. 54/01, Caso 12.051, Maria da Penha Maia Fernandes, 4 abr. 2001, Brasil**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm>. Acesso em: 15 maio 2022

CONSELHO DA EUROPA (COE). **Gender Matters: harassment and sexual harassment.** Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sexual-harassment>. Acesso em 15 ago. 2022.

CONSELHO DA EUROPA (COE). **Gender Matters: Types of gender-based violence**. 2022. Disponível em: < https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>. Acesso em: 15 ago. 2022.

CONSELHO EUROPEU (COE). **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica** (Convenção de Istambul. 2011. Disponível em: < https://rm.coe.int/168046253d>. Acesso em: 11 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2021**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em: 15 março 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018**. DF: CNJ, 2018. Disponível em: < https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 16 maio. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021.** DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em 15 maio de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Recomendação geral n. 35 sobre violência de gênero contra as mulheres do comitê para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**. Série Tratados Internacionais de Direitos Humanos. 2019. CNJ: Brasília. Disponível em: < https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aeb063.pdf>. Acesso em 14 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Assédio moral, sexual e discriminação: política de prevenção e enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília, 2021. Disponível em: < https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em> 14. maio 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **O poder judiciário no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/7918e2dc8e59bde2bba84449e36d3374.pdf>. Acesso em: 21 maio 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Assédio moral e sexual: Previna-se**. Brasília, 2016. Disponível em: < https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 21 maio. 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Assédio Moral: Tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR).** Brasília: 2019. Disponível em: < https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>. Acesso em: 18 maio. 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Direito Administrativo Disciplinar**. 2022. Disponível em: <https://corregedorias.gov.br/assuntos/perguntas-frequentes/direito-administrativo-disciplinar>. Consulta em: 18 maio. 2022

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Portaria nº 2.463, de 19 de outubro de 2020.** Estabelece a obrigatoriedade de uso do ePAD para o gerenciamento das informações correcionais no âmbito do Poder Executivo federal e dá outras providências. 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.463-de-19-de-outubro-de-2020-283747205. Acesso em:11 set. 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Dosimetria das Sanções Administrativas Disciplinares: Advertência e Suspensão.** Brasília: 2020. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64488/6/Dosimetria_Sancoes_Adm_Disciplinares.pdf. Acesso em: 11 set. 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Manual de Processo administrativo disciplinar.** Brasília: 2021. Disponível em: < https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64869/6/Manual_PAD_2021_1.pdf>. Acesso em: 15 maio. 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Caso Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil. Exceções Preliminares, Mérito,**

Reparações e Custas. Sentença de 7 de setembro de 2021, proferida em San José, Costa Rica, por meio de sessão virtual. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf>. Acesso em: 16 maio 2022.

CORTINA, Lilia M.; BERDAHL, Jennifer L. **Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review**. 2008. Handbook of Organizational Behavior. Disponível em: < https://sk.sagepub.com/reference/hdbk_orgbehavior1/n26.xml >. Acesso em 28 ago. 2022.

DÁVILA-RUHAAK Sarah. **Reframing sexual harassment as gender-based violence: the value of a rights framework**. 2018. Em: Open Global Rights. Disponível em: <https://www.openglobalrights.org/reframing-sexual-harassment-as-gender-based-violence-the-value-of-a-rights-framework/>. Acesso em: 31 ago. 2022.

DELOITTE ACCESS ECONOMICS. **The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace**. (Final Report, February 2019). Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.

DICIONARY.COM. **Digital dictionary**. Disponível em: < https://www.dictionary.com/e/about/>. Acesso em: 20 nov. 2022

DISTRITO FEDERAL (DF). **Lei complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011**. Disponível em: <http://www.fazenda.df.gov.br/aplicacoes/legislacao/legislacao/TelaSaidaDocumento.cfm?txtNumero=840&txtAno=2011&txtTipo=4&txtParte=.>. Acesso em 23 maio 2022.

ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES (ONU MULHERES). **Violência contra as mulheres e meninas é pandemia invisível, afirma diretora executiva da ONU Mulheres**. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/violencia-contra-as-mulheres-e-meninas-e-pandemia-invisivel-afirma-diretora-executiva-da-onu-mulheres/>. Acesso em: 10 set. 2022.

ESCOLA DE GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **II Seminário de combate e prevenção ao assédio no setor público**. Disponível em: < https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/07/Michelle-Heringer-Gomes-Caldeira.pdf>. Acesso em: 10 set. 2022.

ESCRITÓRIO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE DROGAS E CRIMES (UNODC). **Global Study on Homicide**. 2018. Vienna. Disponível em: <https://reliefweb.int/report/world/global-study-homicide-gender-related-killing-women-and-

girls?gclid=Cj0KCQjwtvqVBhCVARIsAFUxcRszyrI0MrsVuZhZwmc9eDB4vU9j2WZCb8MLm6lQjLm6eXyBhEa7kg4aAiUOEALw_wcB>. Consulta em 28 jun. 2022.

ESPÍRITO SANTO (ES). **Lei Complementar nº 46, de 31 de janeiro de 1994**. Disponível em: <https://pge.es.gov.br/Media/pge/docs/ESTATUTO_SERVIDOR.pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

EUROPEAN PUBLIC ADMINISTRATION NETWORK CLASSIFICATION (EUPAN). **Top Public Managers in Europe.** The Hague: 2016. Disponível em: <https://www.eupan.eu/wpcontent/uploads/2019/02/2016_1_NL_Top_Public_Managers_in_Europe.pdf>. Acesso em: 14 de maio de 2022.

EVANGELISTA, M. S.; FAIMAN, C. J. S. (2015). **Assédio moral no trabalho: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais**. Saúde Ética & Justiça , 20(2), 43-56. Acesso em: <https://doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v20i2p43-56>. Disponível em: 08 set. 2022.

SEVERI, Fabiana Cristina. **O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres / The court of gender and the problem of effective human rights of women**. Revista Direito e Práxis, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 80-115, mar. 2016. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716/15882>. Acesso em: 14 nov. 2022.

FENTON, Matthew K. **A history of sexual harassment laws in the United States.** 2018. Disponível em: < https://www.wenzelfenton.com/blog/2018/01/01/history-sexual-harassment-laws-united-states/>. 01 set. 2022.

FONTAINHA, Fernando de Castro, et al. **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?** Rio de Janeiro: Direito Rio, 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11929/Processos%20seletivos%20para%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20servidores%20p%C3%BAblicos%20-%20Brasil%2C%20o%20pa%C3%ADs%20dos%20concursos.pdf>. Acesso em 09 set. 2022.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICO (FBSP). **Anuário brasileiro de segurança pública 2022**. 2022. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/07/10-anuario-2022-feminicidios-caem-mas-outras-formas-de-violencia-contra-meninas-e-mulheres-crescem-em-2021.pdf>. Acesso em 27 ago. 2022.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICO (FBSP). **Violência contra mulheres em 2021**. 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>. Acesso em 27 ago. 2022.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICO (FBSP). **Violência doméstica durante a pandemia de Covid-19**. Nota Técnica. 16 de abril de 2020. Disponível em: < https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/05/violencia-domestica-covid-19-v3.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2022.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2021.** Switzerland, 2021. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf>. Acesso em 20 maio 2022.

FOX, Jesse; CRUZ, Carlos; LEE, Ji Young. **Perpetuating online sexism offline: Anonymity, interactivity, and the effects of sexist hashtags on social media**. 2015. Computers in Human Behavior 52 (2015): 436-442.

GANDRA, Alana. **IBGE: mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível".** Publicado em 04 jun 2020. Rio de Janeiro: Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>. Consulta em 29 jul. 2022

GLOBAL WOMEN'S INSTITUTE OF THE GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY (GWI); THE INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE (IRC); CARE INTERNATIONAL UK; AND FORCIER CONSULTING. **No Safe Place: A Lifetime of Violence for Conflict-affected Women and Girls in South Sudan**. Report. 2017. Disponível em: < https://www2.gwu.edu/~mcs/gwi/No_Safe_Place_Full_Report.pdf>. Acesso em 25 jul. 2022

GOIÁS (GO). **Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020**. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/100979/pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

GORDON, Sherri. **What Is the #MeToo Movement?**. Em Very Well Mind. Disponível em: <https://www.verywellmind.com/what-is-the-metoo-movement-4774817#:~:text=History%20Behind%20the%20Movement,had%20suffered%20the%20same%20experience.>. Acesso em 02 set. 2022.

HAMERMESH, D. S. **Life satisfaction, loneliness and togetherness, with an application to Covid-19 lock-downs**. 2020. Review of economics of the household, 18(4), 983–1000. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09495-x>. Acesso em 27 jul. 2022

HENSVIK; Lena, LE BARBANCHON; Thomas, RATHELOT, Roland. **Which Jobs are Done from Home? Evidence from the American Time Use**

Survey. 2020. CEPR Discussion Paper No. DP14611. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3594233>. Acesso em 06 de ago. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral. A violência perversa no cotidiano.** 8. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: educação**. 2019a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho**. 2019b. Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 29 jul. 2022

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). ODS 5 – Igualdade de Gênero. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em 20 maio 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Perfil Racial Do Serviço Civil Ativo Do Executivo Federal (1999-2020**). 2021. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/252/perfil-racial-do-servio-civil-ativo-do-executivo-federal-1999-2020>. Acesso em: 12 maio. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Três décadas de evolução do funcionalismo público no brasil (1986 - 2017).** 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>. Acesso em: 15 maio. 2022.

INSTITUTO EUROPEU PARA A EQUIDADE DE GÊNERO (EIGE). **Gender Equality Glossary & Thesaurus**. 2016. Disponível em: < https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>. Acesso em 14 ago. 2022.

INSTITUTO EUROPEU PARA A EQUIDADE DE GÊNERO (EIGE). **Gender Mainstreaming: sex-disaggregated data**. 2022. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/sex-disaggregated-data#:~:text=Any%20data%20on%20individuals%20broken,separately%20for%20women%20and%20men.>. Acesso em 04 ago 2020.

INSTITUTO EUROPEU PARA A EQUIDADE DE GÊNERO (EIGE). **What is gender-based violence?**. 2022. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>. Acesso em: 08 ago. 2022.

INSTITUTO MARIA DA PENHA. **Quem é Maria da Penha**. 2022. Disponível em: < https://www.institutomariadapenha.org.br/quem-e-maria-da-penha.html>. Acesso em: 15 maio 2022.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **A pauta é violência e assédio contra mulheres no trabalho**. 2022. Disponível em: < https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf>. Acesso em: 03 set. 2022.

INTER-AGENCY NETWORK FOR EDUCATION IN EMERGENCIES (INEE). **Glossário: Violência Baseada no Género.** INEE Pocket Guide to Gender. 2010. Disponível em: <https://inee.org/pt/eie-glossary/violencia-baseada-no-genero-vbg>. Acesso em 13 ago. 2022.

JACOB, Jacoby; SZYBILLO, George J.; BERNING; Carol Kohn. **Time and Consumer Behavior: An Interdisciplinary Overview**. 1976. Source: Journal of Consumer Research, Vol. 2, No. 4 (Mar., 1976), pp. 320-339. Published by: The University of Chicago Press Stable. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2488660>. Acesso em 27 jul. 2022.

JOHNSTON, Wesley J. **Time and Consumer Behavior**. 1981. NA - Advances in Consumer Research Volume 08, eds. Kent B. Monroe, Ann Abor, MI: Association for Consumer Research, Pages: 192-194. Disponível em: <https://www.acrwebsite.org/volumes/9810/volumes/v08/NA-08#:~:text=The%20explicit%20treatment%20of%20time,political%2C%20cultural%2C%20technological%20environment>. Acesso em 27 jul. 2022.

KELLY, Liz. **Surviving Sexual Violence (Feminist Perspectives)**. 1988. Wiley. Edição do Kindle.

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: < https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

MACHADO, Cecília; NETO, V. Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: < https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

MARANHÃO (MA). **Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994**. Disponível em: <https://www.pra.uema.br/imagens-noticias/estatuto-do-servidor-pdf-1360008675.pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

MATO GROSSO (MT). **Lei complementar n° 04, de 15 de outubro de 1990**. Disponível em: <https://app1.sefaz.mt.gov.br/0425762E005567C5/250A3B130089C1CC0425

72ED0051D0A1/F30BBDEE7F310A2E042567BD006CE603>. Acesso em 23 maio 2022.

MATO GROSSO DO SUL (MS). **Lei n° 1.102, de 10 de outubro de 1990**. Disponível em: <http://www.tce.ms.gov.br/storage/docdigital/2010/04/93d0f00601d294b16b64df5481559520.pdf>. Acesso em 23 maio 2022.

MERRIAM-WEBSTER. **Vocabulary Resources.** Disponível em: < https://www.merriam-webster.com/>. Acesso em: 23 maio 2022.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=intercambi%C3%A1vel>. Acesso em: 08 ago. 2022.

MINAS GERAIS (MG). **Lei nº 869, de 5 de julho de 1952**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/consulte/legislacao/Downloads/pdfs/EstatutoServidor.pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Assédio Sexual: perguntas e respostas.** Brasília: 2017. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf>. Acesso em 14. nov. 2022.

MODREK, Sepideh; BOZHIDAR, Chakalov. **The #MeToo Movement in the United States: Text Analysis of Early Twitter Conversations**. Journal of medical Internet research vol. 21,9 e13837. 3 Sep. 2019, doi:10.2196/13837. Disponível em: < https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6751092/>. Acesso em 02 set. 2022.

O'LEARY K. **Cancer treatment toxicity affects women more than men**. Nat Med. 2022 Feb 21. doi: 10.1038/d41591-022-00035-x.

ONU MULHERES. **I Know Gender 1-2-3: Gender Concepts to get Started; International Frameworks for Gender Equality; and Promoting Gender Equality throughout the UN System**. 2022. Treinamento online. UN Women Training Center: Nova York. Disponível em: <

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Comitê CEDAW. **Observações finais do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. Brasil**. UN Doc. CEDAW/C/BRA/CO/7. 23 de março de 2012, par. 18. Disponível

em:<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsmPYo5NfAsNvhO7uZb6iXOQTk81jjBPn%2BluOW1Jupg%2BCZo86RoOdq25SNCEYrK%2FTqi8PcoAl7yAywQZwia%2F4Lki4NfXwOHkXuwIbpqojl80U>. Acesso em: 12 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher** (CEDAW) 1979. Disponível em: < https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU MULHERES**. Gender-Based Violence Women and girls at risk**. Nova York, 2022. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/hq-complex-page/covid-19-rebuilding-for-resilience/gender-based-violence?gclid=Cj0KCQjw-JyUBhCuARIsANUqQ_IeAg1zNf6DIapMqGu2NNOVliPkszNgta9EUAgotsCbXbQfWUdK8fcaAoFjEALw_wcB>. Acesso em 20 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). UN committee on the elimination of discrimination against women (CEDAW). **CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women**. 1992. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>. Acesso em: 14 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Advancing a Common Understanding of a Victim-centred Approach to Sexual Harassment.** CEB: UN System Chief Executives Board for Coordination. 2021. Disponível em: <https://unsceb.org/sites/default/files/2021-09/A%20Victim-centred%20Approach%20to%20Sexual%20Harassment%20%20.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030: Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2015. Disponível em: < https://brasil.un.org/pt-br>. Disponível em 04 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Geneva, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>. Acesso em: 14 maio de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre violência e assédio: primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio entra em vigor**. 2021. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_806107/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 206: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Geneva, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-

lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>. Acesso em: 16 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)**. Geneva: 2003. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343022.pdf>. Acesso em 05 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **The contribution of social dialogue to gender equality**. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_679957.pdf>. Acesso em: 31 de ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Violence Against Women Prevalence Estimates. 2018.** Disponível em: < https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>. Acesso em: 14 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (BID). **Sexual and Gender-Based Violence: Road Map for Prevention and Response in Latin America and the Caribbean**. 2021. Autoras: Vivian Roza, Carmen Martín. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Sexual-and-Gender-based-Violence-Road-Map-for-Prevention-and-Response-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>. Disponível em: 10 ago. 2022

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Women at Work in G20 countries: Progress and policy action.** 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/tax/forum-on-tax-administration/publications-and-products/advancing-gender-balance-in-the-workforce-a-collective-responsibility.pdf>. Acesso em 20 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility.** Paris, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/tax/forum-on-tax-administration/publications-and-products/advancing-gender-balance-in-the-workforce-a-collective-responsibility.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Eliminating Gender-based Violence: Governance and Survivor/Victim-centred Approaches**. 2021. OECD Publishing, Paris. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/42121347-en>. Acesso em: 14 ago. 2022.

OUR WATCH. **How to Talk Openly and Safely about Violence, Abuse and Harrassment**. 2022. Disponível em:

<https://tertiaryeducation.ourwatch.org.au/resource/how-to-talk-about-violence/>. Acesso em 01 ago 2022.

PABILONIA, S. W.; VERNON, Victoria. **Telework, Wages, and Time Use in the United States**. 2022. Review of economics of the household, 20(3), 687–734. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09601->. Acesso em 27 jul. 2022.

PAINEL ESTATÍSTICO DE PESSOAL (PEP). **Informações de pessoal do Poder Executivo Federa.** Brasília, 2022. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 15 maio. 2022.

PAMPLONA FILHO, R. **Assédio Sexual: questões conceituais**. Revista do CEPEJ, [S. l.], n. 10, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530. Acesso em: 14 nov. 2022.

PARÁ (PA). **Lei n° 5.810, de 24 de janeiro de 1994**. Disponível em: <http://www.sectet.pa.gov.br/sites/default/files/RJU_Consolidado.pdf>. Consulta em: 23 maio 2022.

PARAÍBA (PB). **Lei Complementar nº 58, de 30 de dezembro de 2003**. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/indiretas/ouvidoria-geral-do-estado/legislacao/lei-complementar-58-estatuto-dos-servidores.pdf/view>. Consulta em: 23 maio 2022.

PARANÁ (PR). **Lei nº 6.174 - 16 de novembro de 1970**. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=10297&indice=1&totalRegistros=1>. Acesso em: 23 maio 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. **Como a UE está a lidar com a violência baseada no género.** 2022. Disponível em: < https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210923STO13419/como-a-ue-esta-a-lidar-com-a-violencia-de-genero#:~:text=Em%20dezembro%20de%202021%2C%20os,o%20ass%C3%A9dio%20online%20de%202016.>. Acesso em: 06 ago. 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. **Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions**. Brussels, 2002. Disponível em: < https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:en:HTML>. Acesso em 21 maio 2022.

PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO EUROPEU. **Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006 , relativa à**

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação). Jornal Oficial da União Europeia: 5 de julho de 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>. Acesso em: 05 set. 2022.

Paulo (org.); MIRANDA, Jorge (org.); MOURA AGRA, Walber (org.). "Comentários à Constituição Federal de 1988". Rio de Janeiro: GEN/Forense, 2009.

PELLEGRINI, Priscila Gasperin; DA ROSA TOLFO, Suzana; NUNES-ADM, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho contra mulheres servidoras públicas**. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, v. 6, 2017.

PENHA, Maria da. **Sobre vivi... posso contar**. 2. ed. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2012.

PEREIRA Júnior, Jessé Torres. **Art. 37, incisos e parágrafos**. In: BONAVIDES, P. (org.); Miranda, J. (org.); Moura Agra, W. (org.). Comentários à Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: GEN/Forense.

PERNAMBUCO (PE). **Lei nº 6.123 de 20 de julho de 1968**. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=10727&tipo=TEXTOORIGINAL>. Consulta em: 23 maio 2022.

PEW RESEARCH CENTER. **Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family.** 2013. Pew Research Center: Washington, D.C. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2013/03/14/chapter-6-time-in-work-and-leisure-patterns-by-gender-and-family-structure/>. Acesso em 06. Ago. 2022.

PIAUÍ (PI). **Lei Complementar nº 13 de 03 de janeiro de 1994**. Disponível em: <http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12457>. Consulta em: 23 maio 2022.

PILLINGER, JANE; ONU Mulheres; OIT. **UN Women-ILO Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work**. 2019. p. 6. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf. Acesso em 02 ago 2022.

PILLINGER, Jane; RUNGE, Robin R.; KING, Chidi. **Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work: The Campaign for an ILO Convention (Women's Work)**. 2022. Agenda Publishing. Kindle Edition.

PIMENTEL, SILVIA. Experiências e Desafios: Comitê sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW/ONU) - relatório bienal de minha participação. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para

as Mulheres, 2008. 92p. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/cedaw.pdf. Acesso em: 05. Ago. 2022.

PINTO, Henrique Salles. **As medidas do congresso nacional para combater a violência contra as mulheres: onde é possível fazer mais?** Em: Boletim Legislativo – Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa. Março de 2021. Disponível em: < https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/boletins-legislativos/bol89>. Acesso em: 10 set. 2022.

Reich, Tara C. and Hershcovis, M. Sandy (2012) **Observing sexual harassment at work: a gendered extension of a gendered construct.** In: Fox, Suzy and Lituchy, Terri R., (eds.) Gender and the Dysfunctional Workplace. New horizons in management series. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, pp. 120-134. ISBN 9780857932594

REICH, Tara C.; HERSHCOVIS, M. Sandy. **Observing sexual harassment at work: a gendered extension of a gendered construct**. 2012. In: Fox, Suzy and Lituchy, Terri R., (eds.) Gender and the Dysfunctional Workplace. New horizons in management series. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, pp. 120-134. ISBN 9780857932594

RHODES, Tayler M.; KUCHLER, Fred. **Determinants of weekly raw milk use by at-home meal preparers in the USA: Evidence from the 2014–2016 American Time Use Survey – Eating and Health Module**. 2021. Public Health Nutrition, páginas 487-498. Disponível em:<https://doi.org/10.1017/S136898002000066X>. Acesso em: 06 ago. 2022.

RIO DE JANEIRO (RJ). **Decreto nº 2479 de 08 de março de 1979**. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/decest.nsf/968d5212a901f75f0325654c00612d5c/2caa8a7c>. Acesso em 23 maio 2022.

RIO GRANDE DO NORTE (RN). **Lei Complementar nº 122, de 30 de junho de 1994**. Disponível em: <http://www.al.rn.gov.br/storage/legislacao/2019/07/17/da631d970bd52174d7fa82be9d3e23e9.pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

RIO GRANDE DO SUL (RS). **Lei Complementar n.º 10.098, de 3 de fevereiro de 1994**. Disponível em: <https://ww3.al.rs.gov.br/filerepository/replegiscomp/Lec%20n%C2%BA%2010.098.pdf>. Acesso em: 23 maio 2022.

ROMIO, Jackeline Aparecida Ferreira. **Sobre o feminicídio, o direito da mulher de nomear suas experiências Plural.** Revista de Ciências Sociais, vol. 26, núm. 1, pp. 79-102, 2019. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. DOI: https://doi.org/10.7440/res64.2018.03.

RONDÔNIA (RO). **Lei Complementar nº 68, de 09 de dezembro de 1992**. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2016/05/LC_n._68_-_Regime_jur%C3%ADdico_dos_servidores_de_RO_-_atualizado_at%C3%A9_LC_n._794-2014%C2%B2.pdf>. Acesso em 23 maio 2022.

RORAIMA (RR). **Lei Complementar n° 053 de 31 de dezembro de 2001**. Disponível em: <https://al.rr.leg.br/wp-content/uploads/2019/02/Lei-Complementar-no.-053.pdf>. Acesso em 23 maio 2022.

RUBIANO-MATULEVICH, Eliana; KASHIWASE, Haruna. **Why time use data matters for gender equality—and why it's hard to find**. 2018. World Bank's Data Blog. Disponível em: <https://blogs. worldbank. org/opendata/why-time-use-data-matters-gender-equality-and-why-it-shard-find>. Acesso em 04 ago. 2022.

SACHS, J., SCHMIDT-TRAUB, G., KROLL, C., LAFORTUNE, G., FULLER, G., WOELM, F. 2020. The Sustainable **Development Goals and COVID-19. Sustainable Development Report 2020**. Cambridge: Cambridge University Press. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2020/2020_sustainable_development_report.pdf>. Acesso em 20 maio 2022.

SAGRILLO, Arielle. Palestra em solenidade de lançamento do Movimento Nacional em Defesa das Vítimas. Brasília: 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=E1c9IIMMavw. Acesso em: 12 set. 2022.

SANTA CATARINA (SC). **Lei nº 6.745, de 28 de dezembro de 1985**. Disponível em: <http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1985/6745_1985_lei_compilada.html>. Acesso em: 23 maio 2022.

SANTOS, C.; PEREIRA, A. E. **Direitos Humanos das mulheres: uma análise sobre as recomendações do Comitê CEDAW/ONU ao Estado brasileiro**. Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 152–182, 2017. DOI: 10.30612/rmufgd.v6i11.6914. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/moncoes/article/view/6914>. Acesso em: 9 set. 2022.

SANTOS, Margarida Maria Oliveira. **A Convenção de Istambul e a "violência de gênero": breves apontamentos à luz do ordenamento jurídico-penal português.** Revista FIDES, v. 8, n. 2, 30 dez. 2017.

SÃO PAULO (SP). **Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>. Acesso em 23 maio 2022.

SEGATO, Rita. **Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos**. 2010. Sexta reimpresión 2020. Spanish Edition. Edição do Kindle.

SERGIPE (SE). **Lei nº 2.148, de 21 de dezembro de 1977**. Disponível em: <https://al.se.leg.br/arq_transparencia/arq_estatuto/estatuto_funcionario.pdf>. Acesso em 23 maio 2022.

SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO (Sesc); FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. (UNFPA). **Departamento Nacional. Você não está sozinha: guia para entender a violência de gênero**. Rio de Janeiro : Sesc, 2021. p. 6. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/cartilha_vcnaoestasozinha_digital.pdf>. Acesso em 01 ago 2022.

SINGH, Kanishka; AYYUB, Rami. **Tribunal de recursos de NY mantém condenação de Harvey Weinstein por estupro.** 2022. Publicado em CNN Brasil. Disponível em:< https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/tribunal-de-recursos-de-ny-mantem-condenacao-de-harvey-weinstein-por-estupro/>. Acesso em 02 set. 2022.

SOUZA, Luciana Cristina de. **Aplicação do art. 9º da CEDAW no direito brasileiro quanto à concessão do refúgio devido à violência doméstica**. 2021. IUS GENTIUM, 11(1), 23-37. Recuperado de <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/525>. Acesso em 08 set. 2022.

TASHIRO; Sanae. **Differences in food preparation by race and ethnicity: Evidence from the American Time Use Survey**. 2009. The Review of Black Political Economy. Páginas 161-180. Disponível em: < https://doi.org/10.1007/s12114-009-9045-3>. Acesso em 06 ago. 2022.

TERPSTRA, David E.; BAKER, Douglas D**. The Identification and Classification of Reactions to Sexual Harassment.** Journal of Organizational Behavior, vol. 10, no. 1, 1989, pp. 1–14. JSTOR. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/2488263>. Acesso em: 12 set. 2022.

THE NEW YORK TIMES. **Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades.** 05 de outubro de 2017. Disponível em: < https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html >. Acesso em: 02 set. 2022.

THE U.S EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Charges Alleging Sex-Based Harassment (Charges filed with EEOC) FY 2010 - FY 2021**. Washington: 2021. Disponível em: < https://www.eeoc.gov/statistics/charges-alleging-sex-based-harassment-charges-filed-eeoc-fy-2010-fy-2021>. Acesso em: 28 ago. 2022.

THE U.S EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Definitions of Terms.** Washington: 2020. Disponível em:

<https://www.eeoc.gov/statistics/definitions-terms#:~:text=No%20Reasonable%20Cause&text=This%20determination%20does%20not%20certify,been%20raised%20by%20the%20charge.>. Acesso em: 28 ago. 2022.

THE U.S EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Fact Sheet: Sexual Harassment Discrimination.** Washington: 1977. Disponível em: < https://www.eeoc.gov/laws/guidance/fact-sheet-sexual-harassment-discrimination>. Acesso em 28 ago. 2022.

THE U.S EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace.** Washington: 2016. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace#_Toc453686298>. Acesso em: 28 ago. 2022.

THE U.S EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Sexual Harassment in Our Nation's Workplaces.** Washington: 2022. Disponível em: < https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2022-04/Sexual%20Harassment%20Awareness%20Month%202022%20Data%20Highlight.pdf>. Acesso em 28 ago. 2022.

THE U.S EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Title VII of the Civil Rights Act of 1964**. Disponível em: < https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>. Acesso em 28 ago. 2022.

THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2021. Uma parceria Think Eva e LinkedIn. Disponível em: < https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 03 set. 2022.

TOCANTINS (TO). **Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007**. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/251100/>. Acesso em 23 maio 2022.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **TCU apresenta modelo de prevenção e combate ao assédio sexual e moral.** Brasília: 2022. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-apresenta-modelo-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-sexual-e-moral.htm>. Acesso em: 11 set. 2022.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **TCU fiscaliza ocorrências de assédio moral e sexual nos órgãos federais.** Disponível em: < https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-fiscaliza-ocorrencias-de-assedio-moral-e-sexual-nos-orgaos-federais.htm>. Acesso em: 11 set. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (TRT-13). **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Disponível em: < https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil#:~:text=moral%20no%20Brasil-

,Em%202021%2C%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20registrou%20mais%20de%2052%20mil,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20Brasil>. Acesso em: 28 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST**). Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?.** 2020. Acesso em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Disponível em: 02 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais positivo.** Brasília, 2019. Disponível em: < https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 02 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Casos novos com o assunto "assédio sexual" no 1º grau: janeiro de 2015 a junho de 2021**. Brasília: 2021. Disponível em: < https://www.conjur.com.br/dl/reforma-trabalhista-acoes-assedio.pdf>. Acesso em 28 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** 2018. Disponível em: < https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos#:~:text=%E2%80%9CAt%C3%A9%20o%20momento%2C%20o%20principal,CSJT)%2C%20ministro%20Brito%20Pereira.>. Acesso em: 02 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **SISTEMA e-GESTÃO**. Brasília: 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/e-gestao>. Acesso em 29 ago. 2022.

U.S. SUPREME COURT. **Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986).** Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/>. Acesso em 28 ago. 2022.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. **Gender-based violence**. 2022. Disponível em: <https://www.unfpa.org/gender-based-violence#readmore-expand>. Acesso em: 08 de ago. 2022.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade [online]**. 2013, v. 22, n. 3, pp. 765-790. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>. Acesso em 20 maio 2022.

VIEIRA; Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paulo Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **E se o assédio não fosse moral? perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. vol. 37. 2012. pp: 256-268. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/7rtmSxNMdnBfWzWzGfH6tsy/?format=html&lang=pt>. Acesso em 13 jul. 2022.

VIEIRA; Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paulo Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **E se o assédio não fosse moral? perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. vol. 37. 2012. pp: 256-268. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7rtmSxNMdnBfWzWzGfH6tsy/?format=html&lang=pt>. Acesso em 13 jul. 2022.

VIETNÃ. **Code of conduct on sexual harassment in the workplace**. Hanói: Maio de 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf>. Acesso em: 05 set. 2022.

WORLD BANK GROUP. **Gender-Based Violence (Violence Against Women and Girls)**. 2019. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls>. Acesso em: 10 ago. 2022. so em: 12 set. 2022.