

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

BEATRIZ FERRAZ GORGATTI

**ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UM
ESTUDO COMPARATIVO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS
BRASILEIRAS E PORTUGUESAS**

**FRANCA
2025**

BEATRIZ FERRAZ GORGATTI

**ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UM
ESTUDO COMPARATIVO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS
BRASILEIRAS E PORTUGUESAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Universidade Estadual
Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte
das exigências para obtenção do título de
Bacharel em Direito.**

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

**Coorientador: Prof. Me. Gabriel Chiusoli
Ruscito**

FRANCA

2025

G667a	<p>Gorgatti, Beatriz Ferraz</p> <p>Assédio sexual no meio ambiente do trabalho: um estudo comparativo das políticas públicas brasileiras e portuguesas / Beatriz Ferraz Gorgatti. -- Franca, 2025</p> <p>85 p.</p> <p>Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca</p> <p>Orientador: Victor Hugo de Almeida</p> <p>1. Assédio sexual. 2. Meio ambiente do trabalho. 3. Perspectiva de gênero. 4. Políticas públicas. 5. Portugal. I. Título.</p>
-------	---

BREATRIZ FERRAZ GORGATTI

**ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UM
ESTUDO COMPARATIVO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS
BRASILEIRAS E PORTUGUESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____
Prof. Me. Gabriel Chiusoli Ruscito

2º Examinador: _____
Prof^ª. Dra. Ana Clara Tristão

Franca, 04 de novembro de 2025.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, de início, à ciência. Este trabalho é fruto do Estágio de Pesquisa no Exterior que realizei em Portugal, entre os meses de julho e agosto de 2025, na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Processo nº 2025/067828-8). A pesquisa me abriu portas que excederam fronteiras (literalmente). À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), o meu mais sincero obrigada.

Agradecer é uma árdua tarefa para quem teve tanto apoio durante o processo. Felizmente, encaro este desafio.

Ao meu pai. Este trabalho dedico inteiramente a ele. Ainda me questiono se a escolha pelo Direito do Trabalho foi uma maneira inconsciente de manter aceso o que ele construiu em vida. Se foi, agradeço imensamente por isso. Me conectar com meu pai através da escrita é uma das várias satisfações que o Direito do Trabalho me proporciona. Gostaria que ele tivesse me visto em Portugal. Gostaria de ter compartilhado com ele a minha primeira publicação. Gostaria que ele lesse este trabalho. Na minha colação de grau, acredito que ainda irei procurá-lo entre os convidados. Não faz mal que não o encontre, é certo que em mim ele vive. E essa ausência assimilada, ninguém a tira mais de mim. Onde quer que esteja, sei que se orgulha. É somente a primeira das várias vitórias que dedicarei a João Luís Gorgatti.

À minha mãe, a quem eu devo tudo. Obrigada por nunca me deixar fraquejar. Mas se um dia eu o fizer, sei que tenho você para me levantar. Obrigada por irradiar uma força que transcende a mim, ela me faz acreditar que posso tudo, e este trabalho é resultado disso. Você é a base de tudo que eu construo, e se hoje eu sonho com muito, é porque eu tenho quem acredite. Obrigada por acreditar em mim incondicionalmente. Obrigada por não medir esforços por mim. Obrigada por me ensinar, desde pequena, o valor do estudo. Obrigada por ser, ao mesmo tempo, apoio caso eu caia, mas incentivo e força para que eu nunca o faça. Obrigada por ser mais que mãe, por ser *mo*.

Aos meus avós, às minhas tias e às minhas primas e primos. Ter vocês é a segurança de sempre ter colo para onde voltar. Obrigada por serem família com F maiúsculo, daquelas que acolhe, defende, briga (de vez em quando), mas que move montanhas um pelos outros. Em especial, agradeço à minha vó Nice, de quem eu busco força e fé nos momentos de fraqueza, você é luz, vó! E ao meu vô Luiz, que me ensinou, desde pequena, o valor da família.

Ao meu namorado, Cocoricó ou Lucca. Te conhecer durante a jornada mudou tudo. Confesso que ainda me emociono quando paro no semáforo ao lado da Rua Júlio Ferraro.

Fomos muito felizes, isso é fato. Nos conhecemos como dois universitários cheios de incertezas sobre o futuro, toda terça-feira esperava ansiosa pelos nossos encontros, vivemos um grande amor. Hoje me despeço de vez dessa fase, no entanto, é certo que outras virão. E é certo que as compartilharei com você. Não preciso de mais nada. Obrigada por me ensinar o que é amor de verdade. Obrigada por todo o apoio durante a jornada. Te amei nessa e te amarei em todas as próximas fases que virão. Não posso esperar para vive-las ao seu lado.

À República Tropicana. É impossível mensurar e colocar em palavras o quanto fui genuinamente feliz na Jeremias Guilherme 1530. Tentarei.

Entrei como quem acha que já sabe de tudo, quem já conhece o mundo. Claramente nunca estive tão errada. A Tropicana me ensinou coisas que eu sequer sabia que se deveria aprender. A Tropicana me moldou como pessoa, como profissional, como amiga e, mais importante, como parte de algo muito maior do que eu. Após lamentar tantas partidas, esse ano sou eu que vou. No entanto, carrego comigo tantas lembranças boas, que me despeço em paz, ciente de que vivi por cinco anos uma experiência intensa, implacável e insubstituível. Foi lindo de ver. À República Tropicana, o meu mais sincero obrigada.

Todas que passam por essa casa deixam um pedaço de si. A Beatriz que lhes escreve, ou melhor, Iggy, é um amontoado de tudo que um dia foi e ainda será Tropicana. Espero ter deixado um pedacinho de mim também.

À minha primeira geração de veteranas. Pitty, sua força me inspira desde do dia que nos conhecemos e a admiração que carrego por você cresce dia após dia. Sou muito grata à conexão quase instantânea que tivemos, responsável por fazer 6 meses de convivência parecer uma graduação inteira juntas. Debô, carrego sua empatia e senso de justiça por onde vou. Te admiro como mulher e como pesquisadora, e é certo que ainda comemorarei muitas conquistas suas. Obrigada por me receber com tanto carinho na Tropicana. Nemo, quando você chega, é impossível não notar a sua presença. Alegre, cativante e espontânea, é assim que me recordo de você desde o primeiro dia na Tropicana. Obrigada por me receber com tanto amor na sua nova casinha.

À geração 019. Ladyinha, tanto amor te rodeia, e isso é fruto da sensibilidade, do carinho e da luz que você carrega consigo. Obrigada por ser tão coração, por saber sempre exatamente o que dizer no momento certo e, acima de tudo, por saber ouvir. Estar com você torna tudo mais leve. Super, sua determinação me inspira e me faz sonhar sempre mais. Sinto falta das nossas conversas na cozinha da Tropicana totalmente ausentes de superego. Obrigada pela empatia e pelo tato de sempre. Tsu, você faz falta. Suas histórias até hoje são

lembradas na sala da Tropicana e rendem sempre boas risadas. Obrigada por ter me ensinado tanto logo no início. Sua sensibilidade e suas lições são passadas de geração em geração.

À geração 020. Milu, acho que ninguém nesse mundo me entende como você. Boa parte das minhas melhores histórias tem você como protagonista, e eu amo que fazemos questão de relembra-las sempre que podemos. Que seja sempre assim. Pelas horas e horas de conversa, por toda especulação, por todos os surtos em conjunto, mas acima de tudo, pela lealdade e amor que transbordam, o meu mais sincero obrigada. Talento, sua bondade literalmente me faz ter fé na humanidade. Nas adversidades, por vezes me pego pensando “o que a Talento faria?”, e a resposta é sempre acompanhada de muita empatia, sensibilidade e tato. Obrigada pelos melhores conselhos, por todo o cuidado e, acima de tudo, por ser exemplo. Obrigada por inspirar sempre o melhor de mim.

À minha eterna *roomie*. Piu Piu, Estar com você é estar em casa. Passamos por tanto juntas, desde os momentos mais felizes aos mais doloridos, e o pior deles foi te ver partindo a um ano atrás. Para mim, essa casa ficou metade vazia, pois de você carrego metade do que sou (ou pelo menos tento). Desbravamos a vida universitária juntas, erramos, evoluímos, e sonhamos juntas. Esse seu coração selvagem viveu muito, e foi uma honra acompanhar de perto. Que sejamos sempre assim, pois jamais existirá Iggy sem Piu.

À minha parceira de sala e de República. Sonic, ter você para dividir as angústias da graduação me fez ir mais longe. Sou grata ao caminho que traçamos e à linda jornada que percorremos juntas, cheia de desafios, mas que vencemos juntas, sempre com o apoio uma da outra. Dedicada, comprometida e extremamente inteligente, é certo que um futuro brilhante te aguarda! Obrigada pelo apoio incondicional durante esses 5 anos.

Às minhas primeiras bixetes. Bebel, você me entende com o olhar, e à nossa cumplicidade eu sou eternamente grata. Ter você ao lado é a garantia de que, caso tudo desmorone, vai ficar tudo bem e, ao final, teremos sempre uma história boa para contar. Obrigada pelos *afters*, pelos inúmeros conselhos e consolos, pela calma inigualável, e por viver a vida intensamente. Sorte de quem te tem por perto. Teló, sua dedicação e seu perfeccionismo te levarão longe. Cada conquista sua me enche de orgulho, e é um prazer comemorá-las ao seu lado. Vibro como se minhas fossem e sei que a recíproca é verdadeira. Obrigada por ser firme e ao mesmo tempo atenciosa, espontânea e carinhosa. Obrigada por se dedicar tanto à Tropicana, sei que a deixo em boas mãos. Meiota, viver com você é literalmente um privilégio. Te agradeço por *tantos* momentos genuinamente felizes ao seu lado e por conseguir, do seu jeito ímpar, tirar o peso até das piores situações. Sentirei falta de

entrar no seu quarto após um dia difícil e, em poucos segundos, esquecê-lo completamente em meio às boas conversas e risadas sem fim. Obrigada por tornar cada lembrança única.

À filha única de geração 024. Desejo, você é um exemplo para todas que passaram e que um dia passarão pela República Tropicana. Quando se propõe a algo, você se entrega por completo, e com a Tropicana não foi diferente. Hoje parto feliz e satisfeita em te ver vivendo intensamente algo que pra mim, durante 5 anos, significou tanto. Você entendeu tudo. Obrigada por ser *tão* Tropicana.

Às minhas últimas bixetes. Dory, é como se tivéssemos morado anos juntas, e eu gostaria que assim fosse. Obrigada por todos os momentos juntas, sei que vários outros ainda virão. Ansiosa para ouvir suas próximas histórias. Detox, estar com você é dar sempre boas risadas e ver a vida de forma leve. Obrigada por se fazer sempre tão presente e por ter se jogado de corpo e alma na Tropicana. Bixetinhas, muito obrigada por tornarem esse encerramento de ciclo mais especial. Vivam intensamente cada momento. Passa rápido demais.

Às fundadoras, a todas que um dia passaram pela Tropicana e a todas que ainda irão passar. A todas que deixaram nessa casa um pedacinho de si. Vida longa à essa família. Que tenhamos sempre para onde voltar!

Ao meu orientador, Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, por quem carrego profunda admiração. Agradeço imensamente pelos valiosos ensinamentos e por todo apoio e amparo. Obrigada por confiar no meu trabalho e tornar possível a experiência que deu origem a este. Que venham os próximos. Avante!

Ao meu coorientador e amigo, Gabriel ou Promessa, com quem antes eu dividia a mesa de bar e, atualmente, divido a fala em congressos internacionais. Obrigada pelo incentivo e auxílio sempre!

Aos meus amigos de turma, Musa e Thales. Dividir a jornada com vocês tornou o caminho mais leve, descomplicado e divertido. Obrigada pela parceria diária, muito sucesso para nós nessa nova fase!

Por fim, agradeço a todos que, mesmo minimamente, contribuíram não só para a elaboração deste trabalho, mas para a minha formação pessoal, profissional e acadêmica durante esses 5 anos de graduação.

*Ao meu pai, que por mais tempo defendeu a
função social do trabalho do que viveu junto a
mim.
Hoje honro seu legado.*

GORGATTI, Beatriz Ferraz. **Assédio sexual no meio ambiente do trabalho**: um estudo comparativo das políticas públicas brasileiras e portuguesas. Orientador: Victor Hugo de Almeida; Coorientador: Gabriel Chiusoli Ruscito, 2025. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

RESUMO

O assédio sexual é caracterizado pela investida libidinosa indesejada ou repelida, persistente ou episódica, capaz de violar a liberdade sexual da vítima, privando-a de dignidade. O ambiente de trabalho revela-se *locus* de prevalência dessa prática, razão pela qual mecanismos de enfrentamento ao assédio sexual emergem nos mais diversos países, como em Portugal e no Brasil, a fim de minimizar esse ciclo de violência. Diante disso, impõe-se a necessidade de elaboração de políticas públicas transversais e eficazes, à luz do princípio da participação, da bidirecionalidade, da interdependência pessoa-ambiente e da perspectiva de gênero. As experiências brasileira e portuguesa, em virtude da relação histórica, cultural e linguística entre ambos os países, convergem, divergem e complementam-se em diversos pontos. Assim, a pesquisa tem como objetivo analisar o sistema normativo e as políticas públicas portuguesas e brasileiras de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, bem como a atuação destas, visando delinear seus pontos de convergência e divergência. Em última instância, busca-se, com base na experiência portuguesa, subsidiar e aprimorar os mecanismos de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho brasileiro, marcados pela publicação da Lei nº 14.457/2022. Para tanto, a investigação se baliza pelo marco teórico da Perspectiva Labor-Ambiental, pelo princípio da participação e pelos papéis de gênero. Por fim, o estudo, de natureza exploratória e descritiva, adota, como métodos de procedimento, o levantamento por meio de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (livros, artigos científicos, dissertações etc.) e documental, cujos materiais compreendem, sobretudo, a legislação de ambos os países e os documentos disponibilizados quando das diligências presenciais, realizadas em julho de 2025, junto à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG), em Lisboa, Portugal. Como métodos de abordagem, adotam-se o dedutivo, para o levantamento bibliográfico, e o indutivo, para o documental. O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de

Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), Brasil. Processos nº 2024/16059-9 e nº 2025/06782-8.

Palavras-chave: assédio sexual, meio ambiente do trabalho; perspectiva de gênero; políticas públicas; Portugal.

GORGATTI, Beatriz Ferraz. **Sexual harassment in the work environment**: a comparative study of Brazilian and Portuguese public policies. Advisor: Victor Hugo de Almeida; co-advisor: Gabriel Chiusoli Ruscito, 2025. 85 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

ABSTRACT

Sexual harassment is characterized by unwanted or rejected libidinous advances, whether persistent or occasional, capable of violating the victim's sexual freedom and depriving them of dignity. The workplace is revealed as a locus where this practice prevails, which is why mechanisms to confront sexual harassment have emerged in various countries, such as Portugal and Brazil, in order to mitigate this cycle of violence. In this context, there arises the need to develop transversal and effective public policies, in light of the principles of participation, bidirectionality, person–environment interdependence, and the gender perspective. The Brazilian and Portuguese experiences, due to the historical, cultural, and linguistic ties between the two countries, converge, diverge, and complement each other in several aspects. Thus, this research aims to analyze the normative systems and public policies of Portugal and Brazil in combating sexual harassment in the work environment, as well as their implementation, in order to outline their points of convergence and divergence. Ultimately, drawing on the Portuguese experience, the study seeks to support and enhance mechanisms for combating sexual harassment in the Brazilian work environment, particularly following the enactment of Law nº 14,457/2022. To this end, the investigation is guided by the theoretical framework of the Labor-Environmental Perspective, the principle of participation, and gender roles. Finally, this exploratory and descriptive study adopts, as procedural methods, a survey based on bibliographical research in published materials (books, scientific articles, dissertations, etc.) and documentary research, which includes, above all, the legislation of both countries and the documents made available during in-person visits conducted in July 2025 to the Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) and the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG) in Lisbon, Portugal. As approaches, the deductive method is applied to the bibliographical research, and the inductive method to the documentary analysis. This research was supported by the São Paulo Research Foundation (FAPESP), Brazil, under grants No. 2024/16059-9 and No. 2025/06782-8.

Keywords: sexual harassment; workplace environment; gender perspective; public policies; Portugal.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	14
2 OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo geral.....	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
3 MATERIAL E MÉTODOS	17
3.1 Das diligências presenciais às Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em Lisboa, Portugal.....	18
3.2 Da análise dos resultados	20
4 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: NORMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E RESULTADOS PRÁTICOS	22
4.1 O assédio sexual no sistema normativo brasileiro	22
4.2 Da política pública brasileira de enfrentamento ao assédio sexual: Lei nº 14.457/2022 e suas limitações.....	25
5 A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: NORMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E RESULTADOS PRÁTICOS	31
5.1 A influência da União Europeia no combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho português.....	31
5.2 O conceito de assédio sexual sob a perspectiva portuguesa.....	33
5.2.1 O assédio sexual no ambiente de trabalho português sob uma perspectiva de gênero	35
5.3 Dos mecanismos portugueses de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho.....	37
5.3.1 A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG)	37
5.3.2 O Código do Trabalho Português (CT).....	40
5.3.3 A Lei nº 73/2017	42
5.3.4 O Código Penal Português (CP)	44
5.3.5 A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	45
5.3.5.1 Do procedimento de denúncia de casos de assédio sexual à CITE	47
5.3.5.2 Resultados práticos coletados pela CITE em matéria de assédio sexual no trabalho ..	49

5.3.5.3 Políticas públicas de enfrentamento ao assédio sexual no trabalho elaboradas pela CITE.....	50
6 A BASE PRINCIPIOLÓGICA PARA A ELABORAÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA BRASILEIRA EFETIVA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	54
6.1 Do princípio ambiental da informação.....	54
<i>6.1.1 Da importância do princípio ambiental da informação nas políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho</i>	<i>58</i>
6.2 Do princípio da participação	60
<i>6.2.1 Da importância do princípio da participação nas políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho</i>	<i>65</i>
6.3 Da importância da representatividade feminina em espaços de tomada de decisões nas políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho.....	66
7 MECANISMOS E PRÁTICAS PORTUGUESES DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO A INSPIRAR O APRIMORAMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA BRASILEIRA	69
8 CONCLUSÃO.....	77
REFERÊNCIAS	79

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Atribui-se aos Estados Unidos a criação do conceito de assédio sexual, em 1970 (Amâncio; Lima, 1994). No entanto, trata-se de uma concepção mais pretérita, resultado dos abusos sofridos por diversas trabalhadoras, sobretudo no ambiente fabril e no trabalho doméstico, violentadas por seus empregadores (Torres, 2016). Tal realidade, na virada do século XIX para o século XX, desencadeou uma onda de preocupações por parte dos sindicatos e das instituições públicas, o que impulsionou o estudo sobre o assédio sexual, até então, tratado de forma velada (Torres, 2016). Construiu-se, portanto, “[...] novo conceito para um velho problema” (Amâncio; Lima, 1994, p. 5).

Já nos primeiros estudos sobre o assédio sexual, dentre os quais se destaca a obra *“Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination”¹* (1979), de Catherine MacKinnon, adota-se a perspectiva de gênero para análise do fenômeno, originando a corrente Mackinnonianiana. Nas palavras da autora:

Women are sexually harassed by men because they are women, that is, because of the social meaning of female sexuality, here, in the employment context. Three kinds of arguments support and illustrate this position: first, the exchange of sex for survival has historically assured women's economic dependence and inferiority as well as sexual availability to men. Second, sexual harassment expresses the male sex-role pattern of coercive sexual initiation toward women, often invicious and unwanted ways. Third, women's sexuality largely defines women as women in this society, so violations of it are abuses of women as women². (MacKinnon, 1979, p. 174)

Posteriormente, na Europa, o assédio sexual passa a ser estudado, quando, ainda na década de 1970, o Conselho Europeu emite duas diretivas pioneiras que abordam a temática da igualdade de gênero no meio laboral: a Diretiva 75/117/CEE e a Diretiva 76/207/CEE. Apenas em 1991, contudo, o Conselho Europeu trata especificamente do tema, ao definir a prática no Código de Conduta anexo à Recomendação 92/131/CEE (Vaz, 2019).

Na sequência, em Portugal, observa-se um esforço político e ativismo social alinhados à agenda internacional pelo reconhecimento do assédio sexual no trabalho (Torres, 2016).

¹ Assédio sexual contra trabalhadoras: um caso de discriminação de gênero (tradução livre).

² Mulheres são assediadas sexualmente por homens pois são mulheres, isto é, por conta do papel social atribuído ao gênero feminino. Três tipos de argumentos sustentam e ilustram essa posição: primeiro, a troca entre sexo por sobrevivência historicamente assegurou a dependência econômica e a inferioridade das mulheres, bem como sua disponibilidade sexual para os homens. Segundo, o assédio sexual expressa o papel do gênero masculino em dar início às relações sexuais com mulheres, mesmo que, às vezes, de forma coercitiva e indesejada. Terceiro, a sexualidade feminina define, significativamente, seu papel na sociedade, logo, violências como essas são abusos em razão da condição de ser mulher (tradução livre).

Destaca-se a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 1979, com o objetivo de minimizar as desigualdades de gênero na esfera laboral. Aos estudos portugueses, aliás, atribui-se pioneirismo quando da encomenda, ao final de década de 1980, pela CITE, de inquérito ao Centro de Investigação e Estudo de Sociologia (CIES) do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) correspondente à pesquisa empírica acerca da incidência do assédio sexual no ambiente de trabalho português, suas reações e consequências. Conduzido por Amâncio e Lima, o estudo entrevistou 1022 trabalhadoras e analisou a incidência, reações e consequências do assédio sexual, servindo de base para pesquisas posteriores em Portugal e no exterior (Amâncio; Lima, 1994).

Ante esse pioneirismo e diante da trajetória histórica de combate ao assédio no meio ambiente do trabalho, a experiência portuguesa pode contribuir para o enfrentamento do problema no Brasil. Assim, busca-se, com a pesquisa, analisar o sistema normativo e as políticas públicas portuguesas e brasileiras de combate ao assédio sexual no trabalho, bem como a atuação destas. Após essa análise, são delineados os pontos de convergência e divergência entre as experiências de ambos os países para, em última instância, traçar sugestões de aprimoramento para os mecanismos de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho brasileiro, a partir da experiência portuguesa.

Para tanto, o estudo, de natureza exploratória e descritiva, adota, como métodos de procedimento, o levantamento por meio de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (livros, artigos científicos, dissertações etc.) e de pesquisa documental, cujos materiais compreendem legislação brasileira e portuguesa e documentos disponibilizados quando das diligências presenciais, realizadas em julho de 2025, junto à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG), em Lisboa, Portugal. Como métodos de abordagem, adotam-se o dedutivo, para a pesquisa bibliográfica, e o indutivo, para a pesquisa documental. O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), Brasil, Processos nº 2024/16059-9 e nº 2025/06782-8.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

O objetivo deste trabalho é analisar os sistemas normativos brasileiro e português, bem como a existência de políticas públicas portuguesas de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, visando delinear os pontos de convergência e divergência em relação às políticas públicas brasileiras e identificar medidas portuguesas capazes de inspirar o aprimoramento do combate ao assédio sexual no trabalho no Brasil.

2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar os sistemas normativos brasileiro e português referente ao combate do assédio sexual nas organizações;
- b) Investigar a existência e as formas de atuação das políticas públicas brasileiras e portuguesas de combate ao assédio sexual no meio laboral, levando-se em conta o princípio da participação, a questão de gênero, a inter-relação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade;
- c) Delinear os pontos de convergência e divergência entre os mecanismos brasileiros e portugueses de enfrentamento ao assédio sexual no *locus* laboral; e
- d) Delinear sugestões eficientes a inspirar o combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho brasileiro utilizando-se, para tanto, da experiência portuguesa.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Método, como explicam Marconi e Lakatos (2021, p. 93), “[...] é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo de produzir conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Para analisar os sistemas normativos e as políticas públicas brasileiras e portuguesas de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, reuniu-se, pois, neste estudo, dois métodos de abordagem, o levantamento por meio da pesquisa bibliográfica e documental.

Com relação ao primeiro, deu-se preferência para autoras de nacionalidade portuguesas e do gênero feminino, em razão do recorte de gênero intrínseco ao tema, como é demonstrado ao longo do trabalho. Ainda, buscou-se produções de discentes do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Portanto, para a elaboração do presente trabalho, destacaram-se as obras:

Quadro 1 – Relação de produções de discentes do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa consultadas para esta pesquisa

Título	Autora
Assédio sexual e moral no local de trabalho	Anália Torres
O assédio sexual no trabalho	Isabel Ribeiro Parreira
Assédio Sexual no Mercado de Trabalho	Ligia Amâncio; Luísa Lima
Assédio: aproximações sociojurídicas à sexualidade	Ana Oliveira
Medusa no Palácio da Justiça ou uma História da Violação Sexual	Isabel Ventura
O assédio em contexto laboral: um olhar jurisprudencial à luz da Lei nº 73/2017 - Dissertação (mestrado em Direito na FDUL)	Isa Vanessa Canelas Ferreira
Dano existencial decorrente de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho -Dissertação (mestrado em Direito na FDUL)	Aline Regina Carrasco Vaz
<i>Sexual Harassment of Working Women: a case of sex discrimination</i>	Catherine MacKinnon

Fonte: elaborado pela autora.

Referidas obras foram selecionadas por meio de uma pesquisa na biblioteca da Universidade, utilizando como palavras-chave “assédio sexual”, “assédio no trabalho” e “violência de gênero”. A partir do catálogo, foram escolhidas as bibliografias com maior afinidade teórica com o tema. Ainda, o estudo utilizou como marco teórico a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, proposta por Victor Hugo de Almeida (2013).

Já o levantamento por meio da pesquisa documental baseou-se, sobretudo, na legislação portuguesa, disponível no sítio eletrônico do Diário da República. Destacaram-se o Código do Trabalho Português (CT) e a Lei nº 73/2017, que abordam especificamente a temática do assédio sexual no meio ambiente do trabalho, bem como a Lei nº 107/2009, que dispõe acerca do rito processual referente ao Direito Contraordenacional, ramo autônomo do ordenamento jurídico português responsável por processar contraordenações laborais, como o assédio sexual. Acerca da legislação brasileira, analisou-se a fundo a Lei nº 14.457/2022 que, dentre outras providências, inaugurou, no Brasil, uma política pública a nível nacional de combate ao assédio e outras formas de violência de gênero no ambiente de trabalho.

Ainda, na biblioteca da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, a autora solicitou o “VPN para investigador”, possibilitando o acesso a revistas, bases de dados e jornais, que acederam aos materiais de investigação já disponíveis ao público geral na biblioteca.

A pesquisa documental baseou-se também em documentos disponibilizados durante as visitas da autora às sedes da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em Lisboa, Portugal, em ocasião de Estágio de Pesquisa no Exterior em Portugal financiado pela FAPESP (Processo nº 2025/06782-8), no período de 01 de julho a 14 de agosto de 2025, e constantes do sítio eletrônico desses colegiados³. Dentre os quais, destacaram-se os Relatórios de Atividades e Gestão anuais da CITE, que revelaram a prevalência da prática do assédio no ambiente de trabalho português e a atuação e resultados práticos das políticas públicas executadas pela Comissão.

3.1 Das diligências presenciais às Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em Lisboa, Portugal

³ <https://cite.gov.pt/web/pt> e <https://www.cig.gov.pt/>.

Já no início dos estudos em Portugal, a autora deparou-se com duas significativas instituições portuguesas de combate à desigualdade e violência de gênero e ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho: a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), ambas sediadas em Lisboa. Com o objetivo de compreender e analisar, de maneira aprofundada, a atuação prática dos mecanismos portugueses de enfrentamento ao assédio sexual, a autora realizou uma visita às Comissões.

De início, estabeleceu-se contato com ambas, no dia 4 de julho de 2025, via *e-mail*, no qual a autora informou acerca da temática da pesquisa e de seus objetivos e, ao final, questionou acerca da possibilidade de visitar a sede das Comissões, em Lisboa, a fim de compreender melhor a atuação delas.

No dia 8 de julho de 2025, uma servidora da CIG retornou o contato, agradecendo o interesse pelos serviços da instituição e informando ser possível marcar uma visita, agendada para o dia 10 de julho de 2025, às 14h30. Na data e horário estipulados, a autora deslocou-se à sede da CIG⁴, onde fora extremamente bem recebida por duas servidoras. Na ocasião, realizou-se uma visita por toda a instalação da CIG, durante a qual as servidoras descreveram detalhadamente cada área de atuação da Comissão. Posteriormente, as servidoras expuseram à autora todo o contexto histórico da luta feminista em Portugal, o processo de surgimento e ascensão da CIG, bem como apresentaram os trabalhos e a atuação da Comissão, por meio de documentos, produções, relatos e do próprio sítio eletrônico da CIG⁵. Com anuência das servidoras, a apresentação fora gravada no aplicativo de gravação de voz do celular da autora.

Com relação à CITE, devido à demora para retornar o *e-mail* enviado, no dia 18 de julho de 2025, a autora deslocou-se à sede⁶ para agendar a visita presencialmente, marcada, então, para o dia 21 de julho de 2025, às 15h. Na data e horário estipulados, a autora retornou à CITE e fora também extremamente bem recebida por uma servidora. Na ocasião, fora elaborada uma apresentação via *powerpoint* exclusiva para a autora, que, ao final da visita, fora inclusive a ela encaminhada. Abordou-se a realidade portuguesa em matéria de assédio sexual no meio ambiente do trabalho e suas nuances, o arcabouço legislativo português que dispõe sobre a prática, bem como apresentados os dados obtidos nos dois significativos levantamentos elaborados pela CITE sobre o assédio moral e sexual no trabalho em Portugal.

⁴ Rua Professor Gomes Teixeira, nº 2, CEP 1399-022, Lisboa, Portugal.

⁵ <https://www.cig.gov.pt/>.

⁶ Rua Américo Durão, número 12A, 1º e 2º piso, Olaias, CEP 1900-064, Lisboa, Portugal.

Expôs-se a evolução normativa e das políticas públicas de enfrentamento ao fenômeno, e a relevante atuação da Comissão nesse processo. Ainda, por meio de documentos, produções, relatos e do próprio sítio eletrônico da CITE⁷, fora possível compreender o funcionamento de todas as áreas Comissão, de seu canal de denúncias e das políticas públicas preventivas. Com anuência da servidora, a apresentação fora gravada no aplicativo de gravação de voz do celular da bolsista.

3.2 Da análise dos resultados

Como método de abordagem, de natureza qualitativa e exploratória, adotou-se o dedutivo para a análise dos resultados coletados por meio da pesquisa bibliográfica, segundo o qual, “[...] de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral para o particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica” (Gil, 2019, p. 10).

Partiu-se, então, de premissas amplas e já testadas verdadeiras sobre o meio ambiente do trabalho pela Teoria da Perspectiva Labor-ambiental (Almeida, 2013), sobretudo os primados da interdependência e da bidirecionalidade; o princípio da participação; os papéis de gênero; a sub-representação feminina em espaços de poder; e o assédio sexual nas organizações, que serviram de base para compreender, especificamente, o grau de profundidade e atuação das políticas públicas portuguesas e brasileiras de combate ao assédio sexual no meio laboral.

Com relação à pesquisa documental, adotou-se o método indutivo, o qual “[...] coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares” (Gil, 2019, p.11). Assim, a partir da análise de dados coletados em pesquisas empíricas, nos Relatórios de Atividades e Gestão anuais disponibilizados pela CITE e em Diretivas propostas pelo Parlamento Europeu e o Conselho, compreendeu-se acerca da incidência da prática do assédio sexual em Portugal. Ainda, o estudo do sistema normativo português possibilitou a identificação das disposições legais de enfrentamento ao assédio sexual e sua evolução histórica em Portugal.

Em última instância, a partir da análise do ordenamento jurídico e normativo português em matéria de assédio sexual, bem como das políticas públicas atuantes, foi

⁷ <https://cite.gov.pt/web/pt>.

possível propor soluções para aventar mecanismos e inspirar iniciativas brasileira de combate ao assédio sexual no *locus* laboral.

4 A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: NORMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E RESULTADOS PRÁTICOS⁸

O objetivo geral da pesquisa é delinear sugestões eficientes de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho brasileiro utilizando-se, para tanto, da experiência portuguesa e considerando o princípio da participação, a perspectiva de gênero, a inter-relação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade.

Para tal fim, esse tópico analisa a experiência brasileira de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, por meio do estudo do sistema normativo e da política pública brasileiros, marcados pela publicação da Lei nº 14.457/2022. Investiga-se o cenário brasileiro em matéria de assédio sexual no trabalho a fim de delinear os pontos de divergência e convergência com Portugal e, ao final, com base nas iniciativas portuguesas, sugerir mecanismos de aprimoramento à política pública brasileira.

4.1 O assédio sexual no sistema normativo brasileiro

Em apertada síntese, das famílias jurídicas, impera no Brasil o sistema romano-germânico. “No sistema romanista, a lei prepondera como o centro gravitador do Direito. [...] a posição enfatizada da lei é reforçada pela presença da codificação.” (Venosa, 2019, p. 128). Dessa forma, quando do tratamento das relações sociais sob uma perspectiva jurídica, é desejável, quando não necessário, que haja uma lei clara e objetiva regulamentando a questão. Assim deveria ser com o assédio sexual, mas não o é.

O incentivo para o estudo acerca da temática do assédio sexual no Brasil decorre, predominantemente, de iniciativas globais. Destaca-se a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019, que buscou eliminar a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho. Por conseguinte, os estudos brasileiros acerca da prática são recentes em comparação com os pioneiros inquiridos, doutrinas e investigações portuguesas. A demora para estudar sobre a temática do assédio postergou, portanto, as tentativas de conscientização da população sobre o assunto e a elaboração de mecanismos de enfrentamento ao fenômeno no país.

⁸ Vide Gorgatti e Ruscito (2025), artigo intitulado “O combate ao assédio sexual nas organizações: CIPA e as incertezas de uma política pública sem planejamento, desarticulada e não baseada em dados”, publicado nos Anais de Artigos Completos do IX CIDHCoimbra 2024.

Até pouco tempo atrás, a única previsão legal a fim de punir o assédio sexual no Brasil encontrava-se no Código Penal: “Artigo 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.” (Brasil, 1940). Como explica Guilherme Nucci (2024), ressaltando a insuficiente redação do dispositivo, o crime de assédio sexual restará caracterizado por qualquer conduta opressora, tendo por fim obrigar a parte subalterna, na relação de trabalho, à prestação de qualquer favor sexual.

Observa-se, assim, que o tipo penal brasileiro é restritivo e, embora considere a prática do delito no ambiente de trabalho, impõe condicionantes que não mais correspondem necessariamente à realidade. A legislação criminal exige, por exemplo, para a subsunção da conduta ao tipo penal, que o agressor esteja em condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função em relação à vítima. Exclui-se do seu âmbito de aplicação o assédio sexual horizontal, ou seja, aquele praticado por pessoa de mesmo nível organizacional que a assediada. Afasta-se, ainda, do escopo da norma, as violações à liberdade sexual praticadas fora do âmbito laboral.

Ademais, duas são as formas de assédio sexual classificadas pela doutrina brasileira: por chantagem, relacionada à posição funcional do assediador, e por intimidação, baseada na constituição de um ambiente de trabalho nocivo e intimidante (Leiria, 2012). Todavia, o texto normativo criminaliza apenas uma de suas formas. O *assédio sexual por chantagem*, forma tipificada pelo Código Penal, consiste na exigência a prática ou a aceitação de determinada conduta não desejada de natureza sexual por parte do assediador, em sua condição de superior hierárquico ou ascendente, sob a pena da vítima perder seu emprego ou algum benefício, ou até mesmo sob a promessa de ganho de algum benefício (Tristão, 2020). Por outro lado, o *assédio sexual por intimidação* caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado (Pamplona Filho, 2009).

No Direito do Trabalho brasileiro, levando-se em conta a principiologia de proteção dos trabalhadores que o fundamenta, bem como sua inclusão no rol de direitos fundamentais indispensáveis à consecução da dignidade humana⁹, há de se ter uma noção mais ampla de assédio sexual. Não assiste todas as vítimas a exigência de um desnível de poder entre

⁹ Vide art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil.

agressor e agredido, visto que, atualmente, entende-se que o assédio pode ser praticado horizontalmente ou, inclusive, pelo subordinado contra o superior hierárquico. Ainda, requer-se a disposição da matéria na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já que o assédio sexual prevalece no *locus* laboral.

Uma previsão mais adequada de assédio sexual no sistema normativo brasileiro consta do art. 34, parágrafo 2º, inciso I, da Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil). Com as alterações promovidas pela Lei nº 14.612, de 2023, ao tratar das infrações e sanções disciplinares passíveis de serem cometidas por advogadas e advogados, o Estatuto dispõe: “[...] a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;” (Brasil, 1994). O Estatuto da OAB traz uma definição mais alinhada com a realidade da prática do assédio sexual e, embora restrito ao âmbito da advocacia, pode ser importado pelo intérprete trabalhista, como fonte subsidiária do Direito do Trabalho¹⁰.

Tem-se, portanto, que, para o Direito do Trabalho brasileiro, o assédio sexual deve ser entendido como toda investida libidinosa indesejada ou repelida, persistente ou episódica, que viole a liberdade sexual da vítima, privando-a de dignidade. Insta esclarecer que essa “investida libidinosa” não se limita ao ato físico, mas também abarca condutas verbais ou não verbais que carreguem conteúdo sexual ofensivo, inadequado e indesejado pela vítima. Essa compreensão ampliada visa proteger a dignidade do trabalhador, reconhecendo que o assédio sexual no ambiente de trabalho pode impactar não apenas a esfera sexual, mas também a saúde psicológica e as relações profissionais da vítima.

Como mencionado, o ambiente laboral é local de prevalência da prática do assédio sexual. Dados da quarta edição da pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil” revelam que, na série histórica de 2017 a 2023, o ambiente de trabalho figura como o terceiro local com maior incidência de violência contra mulheres (4,7%), ficando atrás apenas do domicílio e das ruas (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023). Esses números destacam a urgência de abordar e mitigar o assédio sexual como um problema estrutural no trabalho, exigindo esforços conjuntos entre empregadores, trabalhadores e o sistema jurídico.

Ainda, nota-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho brasileiro é um problema que atinge homens e mulheres, embora as mulheres sejam as principais vítimas e homens, os

¹⁰ Vide art. 8, § 1º, da CLT.

principais agressores (MPT, 2017). O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) revela que, de 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho recebeu mais de 22 mil ações relacionadas ao tema. Destas, 72,1% foram ajuizadas por mulheres, sendo a maior parte delas nas faixas etárias de 18 a 29 anos (42,5%) e 30 a 39 anos (32,6%) (CNJ, 2024). No Brasil, assediada e assediador, portanto, têm gênero.

4.2 Da política pública brasileira de enfrentamento ao assédio sexual: Lei nº 14.457/2022 e suas limitações

Como demonstrado, o sistema normativo brasileiro é deficitário quando da tutela do meio ambiente do trabalho contra o assédio sexual. Enquanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) expõe, à nível mundial, que essa forma de violência de gênero constitui um dos principais fatores que afetam a saúde de trabalhadoras, a par do álcool, do *stress*, do tabaco e do HIV (Cruz; Klinger, 2011), no Brasil, a prática sequer é mencionada na CLT. A ausência de positivação acerca da conceituação, dos requisitos e da punibilidade do assédio sexual na legislação brasileira dificulta a elaboração de políticas públicas de enfrentamento a essa prática no meio ambiente do trabalho.

Atualmente, a política pública brasileira de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho resume-se a cartilhas elaboradas por órgãos estatais, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicadas principalmente em seus sítios eletrônicos¹¹. No entanto, em que pese a qualidade das produções e seu caráter informativo, as cartilhas atingem uma ínfima parcela da população, uma vez que não há compromisso e obrigatoriedade por parte das empresas para com o cumprimento das iniciativas propostas. Assim, os resultados são por vezes inexpressivos.

Pensando em alterar esse cenário, em 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.457, que instituiu o “Programa Emprega + Mulheres” e, dentre outras providências, inaugurou, no Brasil, uma política pública de nível nacional para o combate ao assédio e outras formas de violência de gênero no ambiente de trabalho.

Apesar do intento do Legislador em combater o assédio sexual no meio ambiente do trabalho, referida norma é fruto da conversão em lei da Medida Provisória (MP) nº 1.116, de 4 de maio de 2022, que em nada tratava sobre a temática. Em sua redação original, a MP alterava as estruturas do contrato de aprendizagem, inclusive a prejudicar as bases da política

¹¹ <https://mpt.mp.br/> e <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>.

pública brasileira de combate ao trabalho infantil. A proposta executiva, por exemplo, alterava os artigos 428 a 434 da CLT para:

- i. Aumentar o prazo máximo do contrato de aprendizagem de 2 para 3 anos. Em alguns casos, o contrato poderia ser firmado por até 4 anos;
- ii. Criar uma hipótese de contagem fictícia de aprendizes para fins de cumprimento da cota legal do art. 429 da CLT, na qual os aprendizes contratados por prazo indeterminado pela empresa ou entidade que ao término dos seus contratos de aprendizagem profissional continuariam a ser contabilizados para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estivessem contratados, considerado o período máximo de doze meses para essa contabilização;
- iii. Criar uma hipótese de contagem fictícia de aprendizes para fins de cumprimento da cota legal do art. 429 da CLT, na qual seriam contabilizadas em dobro as contratações de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrassem nas seguintes hipóteses: fossem egressos do sistema socioeducativo ou estivessem em cumprimento de medidas socioeducativas; estivessem em cumprimento de pena no sistema prisional; integrassem famílias que recebessem Auxílio Brasil¹²; estivessem em regime de acolhimento institucional; fossem protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte; fossem egressos do trabalho infantil; ou fossem pessoas com deficiência; e
- iv. Excluir, expressamente, da jornada de trabalho do aprendiz, o tempo de deslocamento entre as entidades qualificadoras em formação técnico-profissional metódica e o estabelecimento onde se realiza a aprendizagem profissional.

As alterações acima postas repercutiram negativamente frente à sociedade civil e à comunidade jurídica. Nas semanas que sucederam sua publicação, foram intensas as manifestações contrárias à aprovação do texto como estava. Na consulta pública realizada pelo Senado Federal na plataforma e-Cidadania (Brasil, 2022c), 23.452 pessoas votaram contra a aprovação da MP (88,6%), enquanto apenas 3.027 votantes se manifestaram a favor (11,4%). Com a repercussão social negativa, durante sua tramitação nas Casas do Legislativo brasileiro, a propostas do Poder Executivo recebeu 281 propostas de emendas (Brasil, 2022c) e o texto levado à votação e, posteriormente aprovado, em muito se distanciou do original.

¹² Atualmente, Bolsa Família.

Desde a promulgação da MP 1.116/2022, em 4 de maio de 2022, até a aprovação o Projeto de Lei de Conversão, que resultou na Lei nº 14.457/2022, ocorrida em 31 de agosto de 2022 (Brasil, 2022c), passaram-se apenas 119 dias. Assim, a importante norma que inaugurou, no Brasil, uma política pública de nível nacional para o combate ao assédio e outras formas de violência de gênero no ambiente de trabalho foi cunhada no prazo de aprovação de uma medida provisória (máximo de 120 dias¹³), sem o debate e planejamento que o tema suscita.

Como explicam Leonardo Secchi, Fernando de Souza Coelho e Valdemir Pires (2019), o ciclo de formação de políticas públicas pode ser resumido em 7 fases: 1) identificação do problema, 2) formação da agenda, 3) formulação de alternativas, 4) tomada de decisão, 5) implementação, 6) avaliação e 7) extinção. No caso do “Programa Emprega + Mulheres”, materializado pela Lei nº 14.457/2022, as 4 primeiras etapas foram aglutinadas em 2 meses. O suposto problema identificado pela MP 1.116/2022 em nada tratava sobre o assédio sexual no meio ambiente do trabalho:

Submetemos à sua apreciação, minuta de Medida Provisória que institui o Programa Emprega+ Mulheres e Jovens, que tem por objetivo promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens, neste caso pela aprendizagem profissional, no mercado de trabalho, implementando medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após encerrada a licença maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, como também pela modernização das regras de aprendizagem profissional previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estabelecendo mecanismos que possibilitem o aumento de vagas nos estabelecimentos, aumentar a empregabilidade de jovens e aumentar a efetividade da inclusão de adolescentes e jovens vulneráveis no mundo do trabalho. (Brasil, 2022b)

A formação da agenda, quando da promulgação da MP 1.116/2022, foi em torno do trabalho infantil, não do combate ao assédio nas organizações, vide resultado da consulta pública realizada pelo Senado Federal (Brasil, 2022a). As alternativas formuladas nas 281 emendas (Brasil, 2022c), que resultaram na aprovação da Lei nº 14.457/2022, trataram dos mais diversos temas, rompendo, então, o mencionado ciclo de formação que uma política pública suscita. Em suma, a decisão tomada tratou de problema alheio ao identificado originalmente, acerca de um tema que não foi inserido na pauta pública e sobre o qual não se oportunizou à sociedade civil a plena participação na formulação de alternativas. O resultado

¹³ Vide art. 62, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

foi uma legislação que se restringiu a elencar atribuições, sem a articulação em rede necessária a uma política pública acerca de um problema transversal.

A nova legislação estabeleceu que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) devem adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência de gênero no âmbito do trabalho. Dentre essas medidas está a inclusão do tema nas atividades e nas práticas da CIPA¹⁴. Atribuiu-se, então, à Comissão um papel de protagonismo na execução da política de combate ao assédio e outras formas de violência de gênero no meio ambiente do trabalho.

O apressado processo legislativo que culminou na Lei nº 14.457/2022 não levou em consideração, entretanto, a composição das CIPAs. Tais Comissões, em sua maioria, são compostas por representações paritárias de empregados e empregadores. A representação dos empregados é por eles eleita e a dos empregadores, por ele indicada¹⁵. Contudo, desde a alteração da Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta a CIPA, pela Portaria SIT nº 247/2011, não é mais necessário protocolar a documentação de eleição da CIPA, ou qualquer outro documento que ateste sua composição, no Órgão executivo, não havendo, portanto, base pública de dados sobre sua composição e possível representatividade feminina nesta. O esboço de política pública desenhado pelo “Programa Emprega + Mulheres”, assim, atribuiu a um agente que o próprio Estado desconhece um protagonismo significativo no enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho.

Enfim, a análise da Lei nº 14.457/2022 demonstra que sua aprovação foi marcada por um processo legislativo acelerado, sem o devido cuidado em considerar dados científicos e fundamentos empíricos a justificar as medidas adotadas. Isso resultou em uma política pública com características de improviso: planejamento inadequado, articulação deficiente entre seus objetivos e medidas práticas, além de desconexão com indicadores e diagnósticos que poderiam orientar sua formulação de maneira mais eficaz e fundamentada.

¹⁴ Vide art. 23, *caput* e inciso II, da Lei nº 14.457/2022.

¹⁵ Vide item 5.4 da NR 5, do Ministério do Trabalho e Emprego.

5 A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: NORMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS E RESULTADOS PRÁTICOS

O objetivo geral da pesquisa é delinear sugestões eficientes de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho brasileiro utilizando-se, para tanto, da experiência portuguesa e considerando o princípio da participação, a perspectiva de gênero, a inter-relação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade.

Para tal fim, esse tópico analisa a experiência portuguesa de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, por meio do estudo do sistema normativo e da política pública portuguesas, marcados pela publicação da Lei nº 73/2027 e pela atuação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Investiga-se o cenário português em matéria de assédio sexual no trabalho a fim de delinear os pontos de divergência e convergência com Brasil e, ao final, com base nas iniciativas portuguesas, sugerir mecanismos de aprimoramento à política pública brasileira.

5.1 A influência da União Europeia no combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho português

De acordo com o estudo *EU Gender-Based Violence Survey*¹⁶, realizado pelo Eurostat, pela *European Union Agency for Fundamental Rights*¹⁷ (FRA) e pelo *European Institute for Gender Equality*¹⁸ (EIGE), em 2024, 1 em cada 3 trabalhadoras residentes nos países da União Europeia já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho. Quando se considera mulheres de 18 a 29 anos, a fração sobe para 2 em cada 5 mulheres. Embora a maioria das vítimas tenham compartilhado a experiência com alguém próximo, somente 1 em cada 8 mulheres denunciaram (Eurostat; FRA; EIGE, 2024). Constata-se, assim, que o assédio sexual prevalece nos ambientes de trabalho da União Europeia, realidade que historicamente impulsionou o desenvolvimento de medidas de enfrentamento ao fenômeno por comissões, conselhos e parlamentos europeus.

Na década de 1970, quando dos primeiros estudos sobre o assédio sexual nos Estados Unidos, a União Europeia, embora não abordasse diretamente a temática, desenvolveu dois

¹⁶ Inquérito da UE sobre a violência baseada no gênero.

¹⁷ Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

¹⁸ Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero.

projetos pioneiros de combate à desigualdade de gênero e à discriminação no local de trabalho. Tratam-se da Diretiva 75/117/CEE, de fevereiro de 1975, que determinou a igualdade de remuneração entre os sexos, e da Diretiva 76/207/CEE, de fevereiro de 1976, que estabeleceu a igualdade de tratamento e condições de trabalho entre os gêneros.

O primeiro estudo específico sobre assédio sexual da União Europeia foi o Relatório de Michael Rubenstein, apresentado à Comissão Europeia em 1987, levantando dados acerca do fenômeno por toda a Europa (Parreira, 2001). Todavia, somente em 1991, por meio do Código de Conduta contra o assédio sexual, anexo à Recomendação 92/131/CEE, o Conselho Europeu finalmente conceitua o fenômeno do assédio sexual, uniformizando os conceitos até então desenvolvidos. A abordagem, inclusive, já trazia distinções entre o assédio sexual *quid pro quo*¹⁹ e por intimidação, bem como reconhecia as condutas físicas, verbais e não verbais (Vaz, 2019).

Em sequência, foi realizado outro relatório, *Le Harcèlement Sexual sur le Lieu de Travail dans L'Union Européenne*²⁰, de 1998, referente ao período de 1987 a 1997. O inquérito, apontou que, na Europa do Sul²¹ (30% a 84%), a incidência do assédio sexual no local de trabalho é superior ao evidenciado na Europa do Norte²² (30% a 50%), bem como constatou uma visão restrita de assédio sexual nos países do sul, nos quais as entrevistadas:

[...] demonstraram tomar como naturais muitos dos comportamentos sexistas por parte dos homens, minimizando os *factos* e tratando-os como um fenômeno habitual inerente à sua condição mulheres, a ponto de muitas responderem que não rejeitaram o autor do assédio por medo de serem consideradas intolerantes ou frígidas. (Parreira, 2001, p. 166)

É somente no início do século XXI que a Europa se destaca nos estudos sobre assédio sexual no ambiente de trabalho (Torres, 2016). De início, foram desenvolvidas duas significativas Diretivas pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho: a Diretiva 2002/73/CE, que concretizou o princípio da igualdade de gênero em âmbito laboral e no acesso ao mercado de trabalho, bem como conceituou as práticas de discriminação direta e indireta, assédio e assédio sexual; e a Diretiva 2006/54/CE, que acrescentou o dever de qualquer forma de assédio ser considerada um meio de discriminação no ambiente de trabalho (Parreira, 2019).

¹⁹ Isto por aquilo (tradução livre)

²⁰ O Assédio Sexual no Local de Trabalho na União Europeia (tradução livre).

²¹ Espanha, Portugal, Itália, Grécia e França.

²² Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia, Estônia, Lituânia e Letônia.

Um grande marco na luta da União Europeia contra o assédio sexual compreende o acordo, firmado em 2007, entre a *European Trade Union Confederation*²³ (ETUI), *Confederation of European Business*²⁴ (BUSINESSEUROPE), *European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises*²⁵ (UEAPME) e a *European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest*²⁶ (CEEP). O acordo reconheceu as consequências socioeconômicas da prática do assédio sexual no ambiente de trabalho e seus impactos para a saúde e segurança das vítimas, bem como delimitou as formas de assédio (Parreira, 2019).

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, popularmente conhecida como “Convenção de Istambul”, de 2011, é referência no enfrentamento direto ao assédio sexual no trabalho, visto que não só estabeleceu diretrizes sobre o tema, mas instituiu “[...] que os países signatários têm não só de aplicar as medidas, como têm de monitorizar e **fiscalizar** a sua aplicação” (Torres, 2016, p. 45). Destaca-se o pioneirismo português em ter sido seu segundo signatário, em 2013.

Outro expressivo feito da União Europeia corresponde à Resolução do Parlamento Europeu de outubro de 2015 sobre a Diretiva 2006/54/CE. A Resolução solicitou à Comissão e aos Estados-Membros que adotassem medidas de supervisão e controle no *locus* laboral, visando a uma coleta mais precisa de dados acerca do assédio sexual e outras formas de discriminação em razão do sexo (Parreira, 2019).

Em suma, o histórico da União Europeia releva uma significativa atuação no combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho e de incentivo aos países membros à adoção de medidas preventivas que, portanto, incentivou diretamente o desenvolvimento das políticas públicas em Portugal.

5.2 O conceito de assédio sexual sob a perspectiva portuguesa

Por séculos, o assédio sexual foi tratado como um comportamento natural por largos setores da sociedade (Ventura, 2018). A partir da década de 1970, os estudos relacionados a essa forma de violência ganham espaço no cenário internacional, inclusive em Portugal. No

²³ Confederação Europeia dos Sindicatos (tradução livre).

²⁴ Confederação das Empresas Europeias (tradução livre).

²⁵ Associação Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (tradução livre).

²⁶ Centro Europeu de Empresas com Participação Pública e Empresas de Interesse Econômico Geral (tradução livre).

entanto, somente em 2009, com a publicação do novo Código do Trabalho Português²⁷, o assédio sexual é conceituado no sistema normativo do país: “Art. 29. 2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o *objectivo* ou o efeito referido no número anterior” (Portugal, 2009).

Todavia, a conceituação trazida pelo Código do Trabalho não é suficiente para distinguir e classificar as situações assediantes na prática, sendo necessário recorrer à bibliografia e aos julgados dos tribunais portugueses. Destaca-se o “Guia informativo para prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação”, desenvolvido pela CITE, em 2013, no qual o assédio é caracterizado como

[...] um comportamento indesejado praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. [...] **Assédio sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.). (CITE, 2013, p. 5)

Os requisitos para a caracterização do assédio sexual não são consensuais. No entanto, a doutrina portuguesa aparenta unanimidade quanto à necessidade de um período relativamente relevante de sujeição da vítima aos comportamentos indesejados, ou seja, a reiteração da conduta pelo autor (Ferreira, 2019). Alguns autores, inclusive, determinam um período mínimo de extensão da conduta para que seja enquadrada como assédio sexual (Vaz, 2019). O referido guia informativo ratifica tal requisito, afirmando que o assédio sexual “[...] é um processo, não um fenómeno ou facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada” (CITE, 2013, p. 6). Portanto, que tal entendimento diverge da interpretação brasileira, na qual uma única ação de natureza sexual já é suficiente para caracterizar o assédio (Correia, 2024).

O conceito de assédio sexual em Portugal, tal qual o brasileiro, é dividido em duas modalidades: o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*²⁸ e o assédio por intimidação ou ambiental. O primeiro pressupõe um abuso de autoridade, ou seja, um superior hierárquico que, valendo-se da assimetria de poder, viola a dignidade sexual de uma subordinada, sob

²⁷ Lei nº 7/2009, de fevereiro de 2009.

²⁸ Isto por aquilo (tradução livre)

pena de demissão ou qualquer dano injusto ou sob a promessa de benefícios²⁹ no trabalho (Parreira, 2001). Já o assédio sexual por intimidação ou ambiental, de natureza residual, consiste em instigações inoportunas de natureza sexual, que violam o direito da vítima a um ambiente de trabalho sadio e seguro, não importando a posição hierárquica dos envolvidos (Torres, 2016). Todavia, nada impede de que o assédio sexual por intimidação seja caracterizado mesmo quando realizado por superiores hierárquicos em detrimento de seus subordinados (Vaz, 2019).

De acordo com Ana Clara Tristão (2020, p. 23), visa o assédio sexual por intimidação “[...] prejudicar o desempenho do assediado ou promover uma situação hostil no ambiente em que é praticado, violando o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho sadio e provocando sérias consequências em sua saúde”. Diferentemente do assédio sexual por chantagem, relacionado à posição funcional do assediador, o assédio sexual por intimidação relaciona-se com um ambiente de trabalho nocivo e intimidante.

Consoante a Isabel Ribeiro Parreira (2001), o assédio sexual no ambiente de trabalho possui plúrimas manifestações exteriores, concretizando-se de forma física, verbal e não verbal. Em todas as expressões, requer-se a “[...] rejeição do comportamento do assediador por parte do assediado e a qualificação da situação como despropositada” (Parreira, 2001, p. 174).

Outro critério determinante para caracterização do assédio sexual é a ausência de consentimento da vítima, caso contrário, tem-se uma “[...] relação amorosa com eventuais implicações no trabalho” (Pereira, 2001, p. 174). No entanto, a valoração deste consentimento é imprescindível, vez que, por vitimar majoritariamente mulheres econômica e socialmente vulneráveis (Vaz, 2019), ou em situações de coação, por vezes detém vícios de vontade, torando-se nulo.

5.2.1 O assédio sexual no ambiente de trabalho português sob uma perspectiva de gênero

A corrente Mackinnonianiana associa o assédio sexual ao movimento feminista “[...] não (apenas) porque é sexual na sua origem, mas (sobretudo), porque desfavorece as mulheres nos seus efeitos” (Oliveira, 2022, p. 30). Jane Gallop (1997) vai além e afirma que o feminismo inventou o assédio sexual, não lhe atribuindo autoria, “[...] mas que o inventou ao isolá-lo

²⁹ Aumento salarial, promoção de cargo, melhorias na condição de trabalho etc.

conceptualmente, ao fazer despertar uma consciência político-jurídica para o seu significado social, e imputar-lhe uma natureza estruturalmente desigualitária” (Oliveira, 2022, p. 29).

Como evidenciado, a questão de gênero precede a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho, tanto é que seu surgimento é datado da introdução da mulher no mercado de trabalho (Vaz, 2019). Em consonância, a maioria dos estudos portugueses consideram a perspectiva de gênero na análise de condutas assediantes, pois os dados comprovam o domínio masculino na posição de autoria, em contraponto à majoritária ocupação feminina no estado de vítima. Ainda, nota-se uma maior recorrência de casos de assédio sexual em atividades historicamente dominadas por homens, como na polícia e nas atividades de motorista, em comparação com atuações de típico domínio feminino, nas quais os números são reduzidos (Parreira, 2001).

Entre os anos de 2014 e 2016, a CITE desenvolveu uma pesquisa denominada “Assédio sexual e Moral no Local de Trabalho”, em parceria com o Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero (CIEG), coordenada pela pesquisadora Anália Torres, a fim de traçar um comparativo com os dados levantados no pioneiro inquérito de 1989. O estudo parte da premissa de que “[...] o assédio sexual no local de trabalho não poderá ser dissociado da persistência de uma visão não igualitária dos encontros sexuais” (Torres, 2016, p. 76).

O estudo, realizado no *locus* de trabalho português, mostrou que, dentre os trabalhadores³⁰ entrevistados, 12,6% já sofreram assédio sexual no trabalho. Do total de mulheres entrevistadas, 14,4% já foram vítimas de assédio sexual, quanto aos homens, a porcentagem é de 8,6%. As trabalhadoras vítimas têm por sua maioria entre 25 e 34 anos de idade (36,9%), e a categoria de assédio sexual que mais sofrem é a atenção sexual não desejada³¹ (50,3%). Quanto à autoria dos casos de assédio sexual no contexto laboral, os homens representam a maioria expressiva, sendo 82,4% atribuída aos homens e somente 17,6% às mulheres. Ainda, consoante ao estudo, nos casos em que o autor é do gênero masculino, 95% das vítimas são mulheres. As vítimas afirmaram serem o superior hierárquico ou chefe direto as posições que mais assediam (44,7%), perfil divergente do coletado em 1989, no qual os principais autores identificados pelas mulheres eram colegas de trabalho (CITE, 1989).

Acerca das razões da ocorrência de assédio, 1/5 das mulheres entrevistadas afirmaram que o assédio sexual ocorreu pois o gênero feminino está “sujeito a essas coisas” no trabalho,

³⁰ Homens e mulheres.

³¹ Contatos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); agressão ou tentativa de agressão sexual.

escancarando a ausência de ações afirmativas de conscientização sobre o assédio sexual no contexto laboral, bem como a persistência do ideal de incredulidade e adversidade frente às situações de assédio (Ventura, 2018).

Por fim, a pesquisa afirma que a maioria das vítimas mulheres de assédio sexual no trabalho mantêm-se silentes, pois possuem medo de sofrer consequências no trabalho (26,4%) (CITE, 2016). No entanto, evidencia-se um avanço quando da comparação com os dados coletados em 1989, pois, naquele estudo, a principal reação era fingir que não havia notado a situação assediante (49%) (CITE, 1989), enquanto em 2015 a principal reação foi demonstrar imediato desagrado (52%) (CITE, 2016).

5.3 Dos mecanismos portugueses de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho

Ainda nos primórdios dos estudos sobre assédio sexual, Catherine MacKinnon (1979) reconhece a prática como uma forma de discriminação sexual nas relações de trabalho. Em Portugal, o estudo sociojurídico do assédio sexual centra-se no meio ambiente do trabalho, dialogando com as matérias de segregação de gênero no emprego (Oliveira, 2022).

Diante disso, o Direito do Trabalho português empenhou-se, ao longo das últimas décadas, para incluir a temática do assédio sexual em seu arcabouço normativo, bem como para desenvolver políticas públicas a fim de minimizá-lo, conforme se aborda a seguir.

5.3.1 A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG)

Atribui-se à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Gênero (CIG), órgão oficial do Estado português, o pioneirismo na luta contra as desigualdades e violência de gênero no país (Monteiro, 2024). Em meio a uma ditadura extremamente antifeminista em Portugal, sua criação é datada de 1970, quando do surgimento de um grupo de trabalho estatal em defesa dos direitos das mulheres, presidido por Maria de Lourdes Pintasilgo que, em 1979, seria eleita a primeira mulher em Portugal, e a segunda da Europa, a exercer o cargo de primeira-ministra (Monteiro, 2013).

O processo de criação e ascensão da CIG representa um significativo marco no movimento feminista em Portugal, e sua evolução, ao longo das décadas, é fruto dos esforços de inúmeras mulheres que lutaram por igualdade. Por conseguinte, para compreender sobre mecanismos portugueses de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho,

faz-se necessário um estudo acerca da luta feminista no país. Sem esta, sequer seria possível estudar sobre a temática do assédio, pois, como demonstrado, essa prática está intrínseca a abordagem de gênero.

Em diligência física à sede da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG)³², em 10 de julho de 2025, por meio de documentos disponibilizados e do próprio sítio eletrônico da CIG³³, foram coletadas informações sobre o histórico da luta por igualdade de gênero em Portugal, conforme se descreve a seguir.

Já no início do século XX, os movimentos feministas conquistaram força e notoriedade pelo território português. No entanto, com a promulgação da rigorosa e limitativa Constituição Política da República Portuguesa de 1933, as organizações femininas foram proibidas por todo o país. O movimento fora enfraquecido até a sua completa proibição, marcada pelo fechamento da última instituição de luta feminista restante, o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas (CNMP), em 1947, que perdurara por 33 anos.

Frente à repressão direta, como forma de permanecer atuando, os movimentos feministas dissiparam-se e associaram-se às organizações antifascistas, em razão da proibição de suas instituições próprias. Todavia, devido ao cenário ditatorial e às severas restrições, a luta em favor dos direitos das mulheres perdeu força.

Somente a partir da década de 1960, quando da ascensão de uma onda internacional de movimentos sociais, a luta feminista reconquistou notoriedade no cenário português. Temáticas como a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, a dupla jornada, a maternidade, a sexualização e objetificação do corpo feminino e a violência de gênero ganharam espaço. Nesse contexto, portuguesas de classes mais privilegiadas, e que se interessavam por tais pautas, associaram-se a esses movimentos sociais em defesa dos direitos das mulheres. Dentre elas, a ativista Maria de Lourdes Pintasilgo, referência na luta feminista em Portugal.

A partir de 1970, Maria de Lourdes Pintasilgo adentrou ao governo português, ocupando, inicialmente, o cargo de consultora do Ministério das Corporações e da Previdência Social (de 1970 a 1973). Dentro da política, a ativista conquistou a autorização do primeiro-ministro, Marcello Caetano, para a criação de um grupo de trabalho estatal em defesa da atuação feminina nas mais diversas camadas da sociedade, intitulado Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher. O grupo

³² Rua Professor Gomes Teixeira, nº 2, CEP 1399-022, Lisboa, Portugal.

³³ <https://www.cig.gov.pt/>.

recebeu certo protagonismo, contando inclusive com a participação de juristas que realizavam atendimento às vítimas de violência de gênero.

Em 25 de abril de 1974, a Revolução dos Cravos colocou fim ao regime ditatorial do Estado Novo em Portugal e, em janeiro de 1975, Maria de Lourdes Pintasilgo instalou a Comissão da Condição Feminista (CCF), mecanismo nacional de defesa dos direitos das mulheres, que passou a organismo oficial em novembro de 1977, institucionalizada pelo Decreto-Lei nº 485/77.

Em 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) realizou a 1ª Conferência Mundial sobre a Mulheres, na Cidade do México, na qual a CCF representou Portugal. Com a promulgação, em 1976, da Constituição da República Portuguesa, foram assegurados direitos às vítimas de assédio sexual, em favor da dignidade e igualdade de gênero e contra atos discriminatórios (Vaz, 2019). Durante as décadas de 1980 a 1990, a CCF realizou diversas conferências e seminários, sobretudo acerca dos estereótipos de gênero. Destaca-se o seminário “Assédio Sexual nos Locais de Trabalho”, realizado em Lisboa, em 1989, desenvolvido pelas organizações não governamentais do Conselho Consultivo da CCF, no qual se debateu os resultados levantados pelo pioneiro inquérito sobre assédio no trabalho encomendado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ao final de década de 1980 (Torres, 2016).

Em 1990, a CFF passa a ser chamada de Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e, por fim, em 2007, passa a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG), abrangendo também novas temáticas, como o movimento LGBTQIAPN+ e o envelhecimento da população.

É notória a relevância da CIG no combate à violência e desigualdade de gênero em Portugal. A Comissão inaugurou o estudo sobre o assédio sexual, que inclusive fora abordado pela mesma até a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), instituição que defende a igualdade de gênero especificamente no âmbito do trabalho e emprego.

Atualmente, a CIG é responsável pela tutela da igualdade em Portugal, sobretudo de gênero, e possui diversos mecanismos de atuação, também abordados na diligência física à sede da CIG e que constam de seu sítio eletrônico³⁴, conforme se aborda a seguir.

A Comissão divide sua atuação em três Planos de Ação, responsáveis por implementar políticas públicas sobre diversas temáticas, são eles: (i) Plano de Ação para a

³⁴ <https://www.cig.gov.pt/>.

Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); (ii) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra às Mulheres e a Violência e Gênero; e (iii) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão Sexual. Os planos são criados sob orientações nacionais e internacionais e, ainda que coordenados exclusivamente pela CIG, a execução das políticas públicas propostas recai também sobre outras instituições, como Ministérios do governo e ONGs.

A CIG atua oferecendo condições para a execução das políticas públicas por parte das ONGs e entidades sociais. Destaca-se o Pacto contra a Violência, uma parceria da CIG com empresas privadas. Enquanto as empresas fornecem apoio para a execução dos projetos, como o financiamento de ONGs e casas de acolhimento e abrigo³⁵, em troca, a CIG realiza ações de sensibilização e conscientização nas empresas, bem como cria fluxogramas internos para auxiliar as empresas em casos de violência e discriminação de gênero.

A Comissão divide-se em três áreas de atuação, são elas: (i) Divisão da violência doméstica; (ii) Divisão jurídica; e (iii) Divisão da comunicação e igualdade. A CIG possui um canal de denúncias e, caso ocorram, são analisadas pela equipe jurídica e remetida às autoridades competentes. Todavia, denúncias específicas sobre assédio no meio ambiente do trabalho são encaminhadas para a Direção Jurídica da CITE. A CIG atua, ainda, na via preventiva, como sugere a Convenção de Istambul³⁶, por meio da realização de formações, *webinars* e planos municipais para minimização da violência de gênero.

5.3.2 O Código do Trabalho Português (CT)

Em que pesem os avanços acadêmicos e legislativos em matéria trabalhista ao longo do século XX, em razão da “[...] progressiva degradação da Monarquia Constitucional e o avanço das ideias socialistas e republicanas” (Oliveira, 2022, p. 97), é somente em 2003 que Portugal aprova seu primeiro Código do Trabalho (CT), por meio da Lei n.º 99/2003, resultado da revisão e unificação das múltiplas leis que até então regulavam a prestação do trabalho subordinado (Estevez, 2013).

Já no Código do Trabalho de 2003, a matéria do assédio sexual fora abordada. O artigo 24º, número 3, definia assédio sexual como “[...] todo o comportamento indesejado de

³⁵ Em 2024, 48% dos acolhidos eram crianças, consoante o Relatório Anual da CIG de 2024.

³⁶ Vide capítulo I, art. 1ª, “a”.

carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número anterior³⁷” (Portugal, 2003).

Para além das definições, com a publicação do Novo Código do Trabalho de 2009³⁸ e suas ulteriores alterações, com destaque para a Lei nº 73/2017, o legislador proibiu expressamente a prática do assédio sexual e instituiu punições (Vaz, 2019). Nota-se, que a matéria do assédio sexual, no CT/2003, pertencia à divisão de igualdade e não discriminação, sendo que, somente no CT/2009, é criada uma divisão própria de proibição ao assédio.

Para os casos previstos na divisão de igualdade e não discriminação, desde o CT/2003, aplica-se o benefício da repartição do ônus da prova. Assim, em casos de assédio sexual, desde que discriminatório, cabia à vítima somente invocar e fundamentar a existência da conduta assediante e apontar o sujeito ativo, e ao acusado, em defesa, provar sua inocência, já que se presumia culpado (Santos, 2017). Todavia, se não fundado em situação discriminatória, inaplicável o regime probatório especial em matéria de assédio, mas sim a regra geral prevista no artigo 342, número 1, do Código Civil, recaindo sobre a vítima o ônus probatório de todos os elementos e a presunção de inocência do acusado.

No entanto, com a publicação do CT/2009 e a criação de uma divisão própria para a matéria do assédio, sendo separada da divisão de igualdade e não discriminação, questionou-se aplicabilidade do benefício de distribuição especial do ônus da prova, “[...] uma vez que tais situações não seriam agora formalmente qualificadas como discriminação, ao contrário do que sucedia anteriormente” (Ramalho, 2012, p. 178). Logo, a majoritária doutrina entende que “[...] ao menos nas situações em que assédio tenha um fundamento discriminatório, esta regra deve continuar a ser aplicada, porque estamos de fato perante uma discriminação, sendo que tal qualificação é além disso um imperativo comunitário” (Ramalho, 2012, p. 179). Todavia, para Pedro Barrambana Santos (2017), não havendo fundamento discriminatório para a prática do assédio sexual, será aplicada a regra geral de distribuição do ônus da prova, prevista no Código Civil. Ao reduzir o encargo probatório da vítima, essa repartição especial do ônus da prova funciona, portanto, como incentivo à denúncia, já que a etapa probatória consiste um dos maiores desafios nos processos de assédio, fazendo com que muitas vítimas desistam de prestar queixa.

³⁷ Efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

³⁸ Lei nº 7/2009, de fevereiro de 2009.

Ressalta-se que o CT regula as relações privadas, pois as relações de emprego da administração pública são reguladas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas³⁹. Todavia, aplica-se subsidiariamente o CT nas relações públicas de emprego, como em casos de assédio sexual, não contemplado pela lei específica⁴⁰.

5.3.3 A Lei nº 73/2017

A Lei nº 73/2017, publicada em agosto de 2017, alterou significativamente o disposto até então em matéria de assédio sexual no CT/2009. A referida lei fundamentou-se nos diversos casos de assédio incidentes nas superiores jurisdições portuguesas, resultando em “[...] um novo enquadramento jurídico do assédio, nomeadamente quanto a medidas preventivas e repressivas” (Ferreira, 2019, p. 55). A nova redação do art. 29º do CT/2009 assim dispõe:

Artigo 29º. 1. É proibida a prática de assédio. 2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior. 4. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório. (Portugal, 2017)

A nova redação manteve os números 2 e 3 e introduziu os números 1, 4, 5 e 6 ao artigo 29º do CT/2009. O número 1 proibiu expressamente a prática de assédio, em ambas as amplitudes, como já sugeria, há mais de uma década, a Diretiva 2002/73/CEE do Parlamento Europeu e do Conselho (Ferreira, 2029). Sem alterações, o número 2 manteve conceituação de assédio já disposta no antigo artigo 29º do CT/2009, bem como o número 3 manteve o mesmo conceito de assédio sexual. O número 4 trouxe somente uma nova redação a uma

³⁹ Lei nº 35/2014.

⁴⁰ Art. 4º, 1 - É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de: [...] e) Assédio; [...]. (Portugal, 2014)

prática que já era aplicada, visto que a redação anterior já garantia à vítima de assédio o direito à indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do artigo 28º do CT/2009. A inovação encontra-se nos números 5 e 6. O número 5 permitiu conjuntamente a responsabilização civil e penal do assediador, “[...] tendo a doutrina agregado o assédio ao crime de perseguição, previsto e punível pelo artigo 154º-A do Código Penal” (Ferreira, p. 56, 2019); e o número 6 garantiu proteção à vítima denunciante e às testemunhas em processos de assédio.

Outra significativa alteração trazida pela Lei nº 73/2017 foi a introdução de dois deveres do empregador no rol do art. 127º do CT/2009: criar códigos de conduta para enfrentamento ao assédio para empresas com sete trabalhadores⁴¹ ou mais e instaurar procedimento disciplinar contra o agressor sempre que notar comportamentos assediantes⁴². A nova redação dispôs, ainda, que o descumprimento de tais deveres pelo empregador resulta em contraordenação grave⁴³. Nota-se que, ambas as obrigações foram também incluídas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁴⁴.

Não obstante os benefícios desencadeados pela adoção de códigos de conduta ao combate ao assédio nas empresas, critica-se a ausência de um modelo que lhes auxilie a desenvolvê-lo, dificultando a elaboração de um documento de fato efetivo, uma vez que muitas instituições desconhecem as nuances do tema (Ferreira, 2019). Como solução, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 2018, publicou um “Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (CITE, 2018) que contém definições e classificações do fenómeno, sugestões preventivas e um modelo para inspirar as empresas. Ainda, a Comissão possui o serviço de elaboração personalizada dos códigos e consultoria às empresas, visando identificar a realidade de cada instituição em matéria de assédio e assim delinear soluções individualizadas e, portanto, mais efetivas.

O assédio foi também considerado causa de doenças profissionais pela Lei nº 73/2017, atribuindo ao empregador a responsabilidade de reparar os danos desencadeados⁴⁵. No entanto, por mais que recaia sobre o empregador a reparação dos danos, a responsabilidade pelo pagamento indenizatório compete ao Instituto da Segurança Social⁴⁶. Critica-se, portanto, a ausência de regulamentação deste pagamento, dado que a referida lei não delineou qualquer

⁴¹ Vide art. 127º, número 1, alínea k, do CT.

⁴² Vide art. 127, número 1, alínea l, do CT.

⁴³ Vide art. 127, número 7, do CT.

⁴⁴ Vide art. 71º, número 1, alínea k, da Lei nº 35/2014.

⁴⁵ Vide art. 283º, número 8, do CT.

⁴⁶ Vide art. 283º, número 9, do CT.

procedimento probatório para o reconhecimento do assédio e concessão do pagamento pelo instituto, fato este que pode dificultar o recebimento do *quantum* indenizatório pelas vítimas.

Por fim, em caso de assédio praticado por um superior hierárquico em face de um subordinado, admite-se a resolução contrato por justa causa do empregador⁴⁷, desde que denuncie a prática à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que possui competência inspetiva e averiguará o caso. Devido a este requisito administrativo imposto pela legislação, por vezes essa medida se torna ineficaz, visto que, a vítima nem sempre se sente confortável em denunciar o caso à ACT, que pode inclusive decidir por sua não ocorrência. Ainda, nos casos em que a vítima permanece em atividade na empresa mesmo após a denúncia, condutas assediadoras, discriminatórias e ameaçadoras podem se intensificar frente à ciência da empresa sobre o caso, colocando em risco a segurança e saúde da vítima (Ferreira, 2019).

5.3.4 O Código Penal Português (CP)

Como será melhor abordado posteriormente, o assédio sexual em Portugal não é considerado crime, mas uma contraordenação laboral punida com coima, diferentemente do Direito brasileiro, no qual a única previsão legal acerca da prática encontra-se no Código Penal. No entanto, a Lei nº 73/2017, ao permitir a responsabilização do agressor na esfera criminal⁴⁸, abriu espaço para a aplicação do Código Penal⁴⁹ aos casos de assédio sexual no meio ambiente do trabalho.

Diante dessa possibilidade, mas inexistente uma tipificação penal específica para punir criminalmente a prática do assédio sexual, recai sobre a vítima o dever de incorrer o agressor em algum crime correlato que, eventualmente, pode advir da prática do assédio, como o de perseguição⁵⁰, coação⁵¹, coação sexual⁵², ofensa à integridade física⁵³, maus tratos⁵⁴ e injúria⁵⁵ (Ferreira, 2019).

Mesmo antes de publicação da Lei nº 73/2017, o crime de perseguição já era utilizado como forma de punir criminalmente assediadores. Este enquadramento justificava-se na

⁴⁷ Vide art. 394º, número 2, alínea f, do CT.

⁴⁸ Vide art. 29º, número 5, do CT.

⁴⁹ Decreto-Lei nº 48/95.

⁵⁰ Vide art. 154º-A do CP.

⁵¹ Vide art. 154º do CP.

⁵² Vide art. 163º do CP.

⁵³ Vide art. 144º e 145º do CP.

⁵⁴ Vide art. 152º-A do CP.

⁵⁵ Vide art. 181º do CP.

necessidade de reiteração do ato libidinoso para a caracterização do assédio sexual, relacionando-se, por vezes, à prática da perseguição (Ferreira, 2019). Sob evidente influência da Convenção de Istambul, adotada em 2011, o crime de perseguição foi tipificado no CP por meio da Lei nº 83/2015 (Tavares, 2017). Portanto, considerou-se a perspectiva de gênero para a tipificação do ilícito penal, o que levou, inclusive, à introdução da temática do assédio em sua redação:

Artigo 154º-A. 1. Quem, de modo reiterado, perseguir ou **assediar** outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal. (Portugal, 2015)

Todavia, mesmo com a possibilidade de responsabilização criminal expressamente prevista pela Lei nº 73/2017, a ausência de uma tipificação específica em matéria de assédio sexual no CP gera insegurança quanto a sua punibilidade em esfera penal. Por recorrer a tipos penais distintos e não específicos sobre o assédio sexual, o enquadramento penal varia de caso a caso, impossibilitando a construção de um posicionamento consolidado e alinhado entre os magistrados. Em suma, como explica Sandra Tavares (2017, p. 4), com a publicação da referida Lei:

[...] um qualquer comportamento de assédio laboral pode, como em tantas outras situações do quotidiano, configurar um **qualquer** ilícito penal, seja a perseguição ou outro, e tal eventual relevância penal do assédio laboral fica até patente com a nova versão do CT. Mas pode muito bem um qualquer comportamento gerador de punição a título de contraordenação não atingir o patamar da punição penal, ou pode, pelo contrário, atingir esse patamar e nem sequer configurar um crime de perseguição, mas um outro de maior gravidade.

5.3.5 A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

O impulso para o estudo sobre o assédio sexual no ambiente do trabalho em Portugal deu-se a partir da criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 1979 (Torres, 2016). A CITE é considerada fonte institucional para elaboração normativa e verificação das práticas de assédio no trabalho e, por meio da construção de conceitos, definições, análise das causas e consequências dessa prática, ocupa função expressiva na intervenção governamental ao assédio sexual no trabalho (Oliveira, 2022). Consoante ao Decreto-Lei nº 76/2012, que aprovou a orgânica da CITE:

Artigo 2º. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo. (Portugal, 2012)

Trata-se de um órgão da administração pública tripartido, isto é, composto por representantes do Estado (um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside⁵⁶; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade⁵⁷; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública⁵⁸ e um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social⁵⁹), dos empregados (dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social⁶⁰) e dos empregadores (um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social⁶¹).

A CITE possui também os cargos de presidente e vice-presidente, escolhidos pelo Estado, respeitando a quota mínima de 40%⁶² para ocupação de cada sexo nos cargos de direção, estabelecido pela Lei nº 26/2019, em favor de um regime de representação equilibrado entre os gêneros⁶³. Assim, desde 2021, Carla Eliana da Costa Tavares⁶⁴ ocupa o cargo de presidente da CITE e Sérgio Manuel da Conceição Pipa⁶⁵, o de vice-presidente.

A Comissão é dividida em três áreas de atividades: Gestão, coordenação e documentação; Jurídica; e Projetos, Formação e Internacional. A primeira gere financeira e administrativamente a Comissão, articulando e fiscalizando as outras áreas, assegura o cumprimento dos prazos, projetos e objetivos estabelecidos, representa a CITE em instâncias nacionais, bem como divulga as atividades realizadas e disponibiliza as informações para o público. Já a Área Jurídica realiza atendimentos especializados, emite pareceres, relaciona-se

⁵⁶ Vide art. 6º, número 1, alínea a, da Lei nº 76/2012.

⁵⁷ Vide art. 6º, número 1, alínea b, da Lei nº 76/2012.

⁵⁸ Vide art. 6º, inciso 1, alínea c, da Lei nº 76/2012.

⁵⁹ Vide art. 6º, inciso 1, alínea d, da Lei nº 76/2012.

⁶⁰ Vide art. 6º, inciso 1, alínea e, da Lei nº 76/2012.

⁶¹ Vide art. 6º, inciso 1, alínea f, da Lei nº 76/2012.

⁶² Vide art. 4ª, inciso 2, da Lei nº 26/2019.

⁶³ Ressalta-se que as empresas privadas, cotadas em bolsa, e do setor público empresarial também devem respeitar uma quota mínima de 33,3% para ocupação de cada sexo nos cargos de gestão e fiscalização, nos termos da Lei nº 62/2017.

⁶⁴ Vide Despacho nº 7615/2021.

⁶⁵ Vide Despacho nº 3846/2021.

com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e presta consultoria jurídica em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho à própria Comissão e ao público geral. Por fim, a Área de Projetos, Formação e Internacional promove e elabora estudos sobre a desigualdade no trabalho, desenvolve projetos, capacitações e diálogos sociais em favor de um meio ambiente do trabalho sem discriminação, bem como articula com instituições internacionais, sobretudo pertencentes à União Europeia, para o cumprimento de iniciativas.

5.3.5.1 Do procedimento de denúncia de casos de assédio sexual à CITE

De início, ressalta-se que o Direito português não reconhece a prática do assédio sexual como um crime, tanto é que não se encontra tipificado no Código Penal, mas sim uma contraordenação laboral, classificada como muito grave, sendo a mais elevada na escala das sanções (Oliveira, 2022). Como dispõe o Regime Geral das Contraordenações⁶⁶, publicado em 1982, uma contraordenação laboral constitui fato típico, ilícito e censurável desencadeado pela violação de uma norma em âmbito laboral e que seja punível com coima⁶⁷.

É nesse contexto que surge o Direito Contraordenacional Laboral, recente ramo do Direito português, responsável por processar e julgar as contraordenações laborais (Almeida, 2014), condicionado ao rito processual disposto na Lei nº 107/2009. Ainda que pautado em princípios do Direito Penal e Administrativo, o Direito Contraordenacional constitui um ramo autônomo, regido por normas próprias, por mais que, para fins didáticos, a referida lei tenha dividido o rito contraordenacional laboral em fase administrativa⁶⁸ e judicial⁶⁹ (Almeida, 2014).

A competência para atuar nos procedimentos de contraordenações laborais é atribuída à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)⁷⁰, tutelada pelo Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Dotada de poder inspetivo, a ACT atua na recepção e averiguação de denúncias, na elaboração de autos de notícia (quando resta comprovada a infração⁷¹) ou participação (quando não é comprovada pessoalmente a infração e abre-se prazo para a produção probatória⁷²) e, por fim, na aplicação de coima em caso de

⁶⁶ Decreto-Lei nº 433/82.

⁶⁷ Vide art. 1º, número 1, do Decreto-Lei nº 433/82.

⁶⁸ Capítulo IV, secção I.

⁶⁹ Capítulo IV, secção II.

⁷⁰ Vide art. 2º, número 1, alínea a, da Lei nº 107/2009.

⁷¹ Vide art. 13º, número 2, da Lei nº 107/2009.

⁷² Vide art. 13º, número 4, da Lei nº 107/2009.

decisão condenatória, elaborada pelo inspetor-geral do Trabalho (IGT)⁷³. Nas palavras de Nelson Rui Lopes de Almeida (2014, p. 22-23):

[...] a ACT, atendendo à sua autonomia administrativa, desenvolve todo o seu trabalho em função do interesse da comunidade, tendo como objetivo averiguar as irregularidades do contrato de trabalho, as quais pautam as relações do setor privado, como também verificar as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, o que engloba tanto o setor privado como o setor público. Portanto, à ACT compete dar cumprimento às disposições normativas definidas no Código do Trabalho.

Em diligência física à sede da CITE⁷⁴, em 21 de julho de 2025, por meio de documentos disponibilizados, foram coletadas informações acerca da atuação da Comissão em casos de denúncia de assédio sexual no meio ambiente do trabalho. A vítima pode entrar em contato por meio telefônico⁷⁵, por e-mail⁷⁶, ou por atendimento presencial⁷⁷. Após o recebimento da denúncia, a CITE, que não possui poder inspetivo, atua conforme as etapas descritas a seguir:

- i. Primeiramente, a Área de Gestão, Coordenação e Documentação recebe e analisa a denúncia e verifica a documentação acostada;
- ii. Em seguida, o caso é encaminhado à Área Jurídica para a emissão de um parecer⁷⁸ recomendativo, abordando uma profunda análise do caso, sua ocorrência, seu enquadramento legislativo e normativo, seus impactos, bem como a sugestão de medidas a serem adotadas frente a situação de assédio em questão;
- iii. Posteriormente, uma comissão tripartite da CITE, composta por representantes do governo, dos empregados e dos empregadores que se reúnem quinzenalmente, vota pela concordância ou não com parecer emitido pela Área Jurídica;
- iv. Em caso favorável, o parecer é enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que dará início ao processo de contraordenação laboral através da fase administrativa. O inspetor do trabalho realizará uma visita à instituição, buscando analisar o caso, verificar a sua ocorrência e colher testemunhos e o depoimento do acusado, se necessário; e

⁷³ Assemelha-se, no Brasil, à Auditoria-Fiscal do Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, a qual detém competência investigativa em matéria trabalhista e, em processos administrativos subsistentes, é possível a aplicação de multa.

⁷⁴ Rua Américo Durão, número 12A, 1º e 2º piso, Olaias, CEP 1900-064, Lisboa, Portugal.

⁷⁵ 800 204 684 (linha verde).

⁷⁶ geral@cite.pt

⁷⁷ Segunda-feira e terça-feira das 14h30 às 16h.

⁷⁸ Todos os pareceres já emitidos pela CITE estão disponíveis em: <https://cite.gov.pt/pareceres>.

- v. Verificada a prática de assédio sexual, o inspetor-geral do Trabalho (IGT), levando-se em conta o parecer recomendativo da CITE, profere a decisão condenatória para a aplicação da coima e eventuais sanções acessórias.

Proferida a decisão condenatória, cabe ao agressor proceder ao pagamento voluntário da coima ou impugná-la ao Tribunal do Trabalho competente (Ferreira, 2019). Se não judicialmente impugnada, a referida decisão passa a ter natureza de título executivo⁷⁹, assim, a condenação se torna definitiva e exequível⁸⁰. Caso contrário, o assediador deve impugná-la no prazo de 20 dias da notificação⁸¹, dando início à fase judicial. Ao fim da etapa judicial, o magistrado decide pelo arquivamento do processo, absolvição do acusado, manutenção ou alteração da condenação⁸². Em casos específicos listados no rol taxativo do artigo 49º, número 1, da Lei nº 107/2009, admite-se recurso ao Tribunal da Relação da referida decisão judicial.

5.3.5.2 Resultados práticos coletados pela CITE em matéria de assédio sexual no trabalho

Anualmente, a CITE emite um Relatório de Atividades e Gestão, contendo todas as realizações ao longo do período. Os dados levantados são substanciais para compreender, na prática, a atuação dos mecanismos de enfrentamento ao assédio sexual, bem como para a sugestão de novas alternativas com base no vivenciado.

Consoante os dados do Relatório de Atividades e Gestão do ano de 2024 (CITE, 2025), a CITE realizou 597 atendimentos através da linha verde (canal telefônico), no entanto, destes, **somente 5** versavam sobre assédio moral e assédio sexual, sendo 5 mulheres. Ainda, em 2024, foram emitidos 1426 pareceres, deliberados em reunião tripartida da CITE, todavia, **nenhum parecer tratava sobre casos de assédio**. Dos 1426 pareceres emitidos, 1289 diziam respeito a mulheres e 212 a homens. Ressalta-se que a emissão de pareceres vem crescendo; em 2020 foram 708 pareceres, 693 em 2021, 943 em 2022, 1231 em 2023 e 1426 em 2024.

Com relação aos anos anteriores, revela-se que em 2023 foram efetuados 22 atendimentos telefônicos sobre assédio moral e sexual, sendo 14 mulheres e 8 homens (CITE, 2024). Não estão disponíveis os dados coletados de 2019 a 2021; e, no relatório de 2022, a

⁷⁹ Vide art. 26º da Lei nº 107/2009.

⁸⁰ Vide art. 25º, número 2, alínea a, da Lei nº 107/2009.

⁸¹ Vide art. 33º, número 2, da Lei nº 107/2009.

⁸² Vide art. 39º, número 3, da Lei nº 107/2009.

temática do assédio não foi abordada. Já em 2018, dos 1784 contatos à CITE, 23 foram sobre assédio, sendo 18 mulheres e 5 homens (CITE, 2019).

A Tabela 1, a seguir, do Relatório de Atividades e Gestão do ano de 2018, expõe o padrão de ínfimas denúncias de casos de assédio desde a década passada. No período entre 2013 e 2018, das 652 denúncias realizadas à CITE, somente 6 versaram especificamente sobre assédio sexual (CITE, 2019). Nota-se, ainda, uma severa diminuição no número de queixas em geral a partir do ano de 2015:

Tabela 1 – Evolução do número de denúncias à CITE por assunto e por sexo de 2013 a 2018.

Queixas entradas na CITE (2013-2018)	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total
	M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F	
Parentalidade - Maternidade	0	11	11	3	20	23	0	16	16	0	10	10	0	9	9	1	4	5
Parentalidade - Paternidade	0	0	0	3	0	3	0	1	1	1	3	4	0	0	0	0	2	2
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	0	11	11	6	20	26	0	17	17	1	13	14	0	9	9	1	6	7
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	2	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	0	3	3	2	3	5	1	7	8	1	3	4	0	2	2	0	2	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	1	16	17	0	25	25	2	14	16	3	7	10	0	5	5	1	1	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	0	0	0	0	1	4	5	0	0	0	0	4	4	2	6	8
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	3	24	27	2	31	33	4	27	31	4	10	14	0	14	14	4	12	16
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	8	44	52	12	88	100	0	64	64	2	22	24	2	8	10	6	6	12
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	1	1	2	3	5	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	25	29	4	17	21	0	4	4	0	0	0	0	0	0	5	0	5
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	12	70	82	18	108	126	0	70	70	2	22	24	2	8	10	11	6	17
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	2	6	8	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	3	12	15	1	6	7	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Fora do âmbito da CITE	1	2	3	1	0	1	0	3	3	1	4	5	0	1	1	0	1	1
Transformado em P.J.	5	6	11	2	8	10	0	5	5	0	6	6	0	0	0	1	1	2
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	2	11	13	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Outros	13	37	50	6	19	25	0	11	11	1	11	12	0	1	1	1	4	5
TOTAL	28	142	170	32	178	210	4	125	129	8	56	64	2	32	34	17	28	45

Fonte: (CITE, 2019).

Portanto, por mais que a CITE detenha um acessível e eficiente mecanismo para o recebimento e acompanhamento de denúncias, bem como uma equipe jurídica especializada para consultoria, emissão de pareceres e articulação direta com a ACT para a penalização do acusado, verifica-se que uma quantidade ínfima de vítimas de assédio sexual em âmbito laboral recorre ao órgão buscando por ajuda.

5.3.5.3 Políticas públicas de enfrentamento ao assédio sexual no trabalho elaboradas pela CITE

Atualmente, prevalece a percepção de que as tentativas de reagir ao assédio sexual no ambiente de trabalho estão fadadas ao fracasso. Muitas vítimas, inclusive, acreditam que, ao denunciarem, apenas sofreriam novas consequências negativas (Crain; Heischmidt, 1995).

Essa percepção contribui diretamente para a subnotificação e o reduzido número de denúncias de casos de assédio sexual no meio ambiente laboral, como evidenciado.

Frente a esse cenário, nota-se que a CITE tem focado seus esforços na via preventiva, em razão da obsolescência da via punitiva, por conta da ausência de denúncias. Capacitações, treinamentos e programas de conscientização mostram-se alternativas potencialmente mais eficazes, por meio das quais busca-se uma sensibilização coletiva: à vítima, para que seja informada sobre os seus direitos, os canais de denúncia e os órgãos aos quais recorrer⁸³; aos agressores, sobre os impactos da prática do assédio sexual, suas formas e punições; e aos empregadores, para que desenvolvam dentro da empresa iniciativas de enfrentamento à prática.

O Relatório de Atividades e Gestão de 2024 (CITE, 2025) elencou três políticas públicas implementadas – ou em vias de implementação – pela CITE em matéria de assédio sexual no trabalho que merecem destaque, são elas: as ações de formação e sensibilização em matéria de igualdade de gênero no mercado de trabalho; o Projeto *VIOLET*; e o Projeto *BRAVE WOW*.

As formações e sensibilizações sobre igualdade de gênero no mercado de trabalho, consoante as informações constantes do Relatório de Atividades e Gestão de 2024 (CITE, 2025), consistem, respectivamente, em capacitações e ações de conscientização, ministradas pelos Laboratórios de Igualdade no mercado de trabalho da CITE, abertas, gratuitas, por meio remoto ou presencial. Tais iniciativas possuem um abrangente público-alvo, com enfoque na administração pública e no setor privado, como empresas, escritórios de advocacia, cidadãos, estudantes, sindicatos, inspetores da ACT, técnicos de recursos humanos, jornalistas e docentes. As temáticas abordadas nas ações de formação são: assédio no local de trabalho e elaboração de código de boa conduta de prevenção sobre o assédio; igualdade remuneratória entre mulheres e homens; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção na parentalidade; e conceitos e linguagem inclusiva e os planos para a igualdade nas organizações.

Em 2024, mais de 1/3 das ações de formação abordaram temática do assédio no trabalho; ainda, nota-se um crescimento no número de ações de sensibilização a tratar sobre a prática. Ressalta-se que o público-alvo é majoritariamente masculino, nos termos da Tabela 2, a seguir:

⁸³ 19,20% das mulheres vítimas de assédio sexual afirmam que não reagiram pois não sabiam a quem recorrer (Torres, 2016).

Tabela 2 – Ações de formação e sensibilização em matéria de igualdade de gênero no mercado de trabalho de 2021 a 2024.

FORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	2021	2022	2023	2024
Ações de Formação	143	165	48	66
<i>Ações de Formação sobre Assédio no Trabalho (N)</i>	<i>23</i>	<i>19</i>	<i>7</i>	<i>20</i>
Total de Pessoas abrangidas	23.874	915	1.908	3.702
<i>Homens</i>	<i>6.485</i>	<i>232</i>	<i>480</i>	<i>2.787</i>
<i>Mulheres</i>	<i>17.389</i>	<i>683</i>	<i>1.428</i>	<i>915</i>
Total de horas de Formação (h:m)	425:00	485:00	131:00	236:00
Ações de Sensibilização	23	15	14	22
<i>Ações de Sensibilização sobre Assédio no Trabalho (N)</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3</i>
Total de Pessoas abrangidas	907	539	467	433
<i>Homens</i>	<i>287</i>	<i>108</i>	<i>84</i>	<i>316</i>
<i>Mulheres</i>	<i>620</i>	<i>431</i>	<i>383</i>	<i>117</i>
Total de horas de Sensibilização (h:m)	46:00	29:30	29:00	47:00

Fonte: (CITE, 2025).

Já o projeto VIOLET – *Towards workplaces without sexual harassment and violence*⁸⁴, consoante ao Relatório de Atividades e Gestão de 2024 (CITE, 2025) e ao sítio eletrónico da CITE⁸⁵, foi implementado em 1º de maio de 2025, com duração de 36 meses; é financiado pelo Programa CERV DAPHNE (*Citizens, Equality, Rights and Values Programme*⁸⁶ - *Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children*⁸⁷), da Comissão Europeia; possui como público peritos judiciais, representantes de sindicatos e de organizações da sociedade civil, trabalhadores de setores privados e da administração pública, políticos a nível nacional, representantes de empregadores e de autoridades públicas; e reserva uma quota mínima de 50% para a participação feminina, buscando garantir um meio ambiente do trabalho seguro, saudável, respeitável e livre de assédio sexual a quatro níveis: organizacional; institucional; jurídico; e individual. A fim de obter êxito nas nestas quatro instâncias, o projeto organiza-se em quatro pilares (CITE, 2025):

⁸⁴ Rumo a locais de trabalho sem assédio sexual e violência (tradução livre).

⁸⁵ <https://cite.gov.pt/web/pt>.

⁸⁶ Programa cidadãos, igualdade, direitos e valores (tradução livre).

⁸⁷ Chamada para apresentação de propostas para a prevenção e combate à violência baseada no gênero e à violência contra crianças (tradução livre).

- i. Inspeções abrangentes: visa levantar dados setoriais sobre a prevalência do assédio sexual no ambiente de trabalho; analisar as lacunas legais; e transferir as conclusões para os profissionais do direito e aos interessados na área laboral;
- ii. Meio ambiente do trabalho seguro: baseado nos dados obtidos, visa desenvolver e implementar programas de prevenção personalizados nos locais de trabalho, incluindo códigos internos de conduta, mecanismos de denúncia, capacitações e materiais educativos;
- iii. Instituições fortes: com base na investigação e na experiência dos locais de trabalho, visa mapear lacunas e fragilidades legais nas práticas dos órgãos públicos, criar plataformas para a colaboração entre as partes interessadas e reforçar a estrutura institucional para a prevenção do assédio sexual e proteção das vítimas; e
- iv. Sensibilização pública: visa capacitar os indivíduos para identificarem as formas de assédio sexual e para intervirem quando o testemunharem, incentivar a intervenção de testemunhas e promover a utilização de sistemas de apoio jurídico e informal às vítimas.

Por fim, o projeto BRAVE WOW (*Building respectful and violence-free gender-inclusive environments in the world of work*⁸⁸), consoante ao Relatório de Atividades e Gestão de 2024 (CITE, 2025) e ao sítio eletrónico da CITE⁸⁹, é uma iniciativa entre Portugal, Itália, Espanha e Eslovênia, a fim de construir um ambiente de trabalho inclusivo, livre de violência de gênero e do assédio sexual, com enfoque no setor da saúde. O projeto é financiado também pelo Programa CERV DAPHNE (*Citizens, Equality, Rights and Values Programme*⁹⁰ - *Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children*⁹¹), da Comissão Europeia, está em vias de implementação e terá duração de 30 meses.

A iniciativa busca abordar o tema do assédio sexual e das violências de gênero nos ambientes de trabalho da área da saúde, bem como desenvolver atividades analíticas, como coleta de dados e pesquisas, incluindo questionários interativos, e elaborar uma proposta preventiva específica para o setor da saúde.

⁸⁸ Construindo um meio ambiente do trabalho respeitoso, inclusivo e livre de violência de gênero (tradução livre).

⁸⁹ <https://cite.gov.pt/web/pt>.

⁹⁰ Programa cidadãos, igualdade, direitos e valores (tradução livre).

⁹¹ Chamada para apresentação de propostas para a prevenção e combate à violência baseada no gênero e à violência contra crianças (tradução livre).

6 A BASE PRINCIPIOLÓGICA PARA A ELABORAÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA BRASILEIRA EFETIVA DE ENFRETEMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Antes de delinear as sugestões de aprimoramento dos mecanismos brasileiros de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, com base na experiência portuguesa, é preciso analisar, de início, a base principiológica que respalda a efetiva atuação destas políticas públicas. Deve-se analisar a relação do sistema normativo e da política pública brasileira de enfrentamento ao assédio sexual, marcada pela publicação da Lei nº 14.457/2022, sob a ótica de princípios basilares para a elaboração de uma política pública de fato efetiva ao combate ao assédio.

Para tanto, esse tópico ressalta a importância do princípio ambiental da informação; do princípio da participação; e da representatividade feminina em espaços de tomada de decisões, para a atuação eficaz das políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho. O presente estudo, portanto, leva em consideração a interdependência do trabalhador com seu meio ambiente de trabalho e o princípio da bidirecionalidade, utilizando-se, para tanto, como marco teórico, a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, proposta por Victor Hugo de Almeida (2013).

6.1 Do princípio ambiental da informação⁹²

Em síntese, um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado é composto de fatores pessoais, ambientais e organizacionais, todos interdependentes e com influência no equilíbrio labor-ambiental, impactando, portanto, na saúde e qualidade de vida do trabalhador. Ainda, eventuais poluições ambientais impactarão negativamente na esfera pessoal do trabalhador, bem como as perturbações no ser humano refletirão no meio que o circunda – meio esse composto, como sobredito, de elementos pessoais (Almeida, 2013).

Em favor da materialização de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e, por conseguinte, do trabalho decente, com amparo no *caput* do art. 225 Constituição da República Federativa do Brasil, faz-se necessário assegurar autonomia informacional do trabalhador nas mais diversas esferas laborais, tendo em vista os princípios

⁹² Vide Gorgatti e Ruscito (2025). artigo intitulado “O princípio ambiental da informação como ferramenta necessária ao combate ao assédio sexual nas organizações”, publicado nos Anais de Artigos Completos do VI Seminário de Pesquisa da FDRP/USP de 2024.

da interdependência e da bidirecionalidade. A interrelação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade, na qual o trabalhador experimenta, vivencia e interage com os elementos animados e inanimados no contexto laboral, é clara e se justifica no tamanho impacto que a qualidade do meio ambiente do trabalho gera na sua qualidade de vida (Almeida, 2013). Nesse ínterim, o princípio ambiental da informação surge como elemento essencial à concretização do direito fundamental ora tratado.

A ausência de informações, informações insuficientes ou incompletas, informações desqualificadas⁹³, informações pouco claras ou pouco objetivas, informações falsas ou pré-conceitos desconectados da realidade podem levar a tomadas de decisão equivocadas, que causem perturbações no meio ambiente do trabalho. Assim, a deficiência informacional no elemento pessoal que integra o meio ambiente do trabalho tem a potência de se ramificar e afetar negativamente todos os demais. Eis o porquê da necessidade de se assegurar o acesso à informação labor-ambiental quando da promoção da segurança e saúde do trabalhador.

O referido princípio encontra-se consagrado, de forma genérica, no inciso XIV do art. 5º da atual Constituição da República Federativa do Brasil, que assegura a todos o acesso à informação, resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional. Além disso, é uma decorrência lógica do princípio da participação em matéria ambiental, previsto no *caput* do art. 225 da Constituição da República Federativa do Brasil, pois, sem o acesso às informações necessárias e essenciais, a participação efetiva dos afetados nas tomadas de decisão ambientais fica comprometida, esvaziando o espírito da norma.

Adicionalmente, esse princípio é referenciado no inciso VI do § 1º do art. 225 da Constituição da República Federativa do Brasil, que atribui ao Poder Público a responsabilidade de promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente, reforçando a importância da informação como instrumento de engajamento e preservação ambiental.

Como explicam Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer (2017):

O acesso à informação ambiental constitui componente essencial do exercício pleno da democracia participativa ecológica e, portanto, além de um dos pilares do princípio da participação pública, assume também a condição de direito fundamental, que, ademais de assegurado em caráter geral pelo art. 5º, XIV, da CF/88, apresenta uma dimensão particularmente relevante na esfera da proteção ambiental.

⁹³ Adota-se, no presente estudo, como “informação qualificada” aquela com atributos específicos que a torna confiável, relevante e útil para um determinado propósito. Por lógica, a “informação desqualificada” é aquela que não detém tais atributos.

[...]

Com efeito, somente o cidadão devidamente informado e consciente da realidade e da problemática ambiental é capaz de atuar de forma qualificada no processo político, ensejando a autonomia e autodeterminação da sua condição político-participativa.

Para além da previsão constitucional, nos sítios do Direito do Trabalho, o direito à informação ambiental ganha força quando se analisa a CLT. Como exemplo, é possível citar a determinação legal de que as empresas instruem seus empregados, através de ordens de serviços, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais⁹⁴. Nesse mesmo sentido, há disposição específica para a instrução dos empregados em regime de teletrabalho, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho⁹⁵.

As normas infralegais também asseguram o direito à informação ambiental. Nesse cenário, ganha relevância a NR 1, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), norma geral⁹⁶, que estabelece as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST. Nos termos de seu subitem 1.4.1, alínea “b”, é dever do empregador:

b) informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;

III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e

IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

(Brasil, 1978)

O Direito do Trabalho brasileiro, ainda, conta com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), regulamentadas pela NR 5, que são órgãos internos de empresas com mais de 19 empregados⁹⁷, de composição paritária entre representantes dos empregados (eleitos) e empregadores (designados)⁹⁸, de obrigatoriedade vinculada ao grau de risco e ao número de empregados das empresas, ausente de qualquer

⁹⁴ Vide art. 157, inciso II, da CLT.

⁹⁵ Vide art. Art. 75-E, *caput*, da CLT

⁹⁶ Nos termos do art. 117, inciso I, da Portaria MTP nº 672, de 08 de novembro de 2021, normas gerais são “normas que regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica prevista em Lei, sem estarem condicionadas a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicos específicos” (Brasil, 2021).

⁹⁷ Vide Quadro I – Dimensionamento da CIPA da NR 5, do Ministério do Trabalho e Emprego.

⁹⁸ Vide item 5.4 da NR 5, do Ministério do Trabalho e Emprego.

garantia de representatividade feminina e que funcionam como um fórum de debate e construção de medidas para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador⁹⁹.

A CIPA tem, entre suas atribuições, a tarefa de acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização; registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores; acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais; propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; e incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Os dispositivos mencionados acima ilustram a dimensão subjetiva do princípio ambiental da informação, ao reconhecer o direito de qualquer indivíduo potencialmente afetado por questões ambientais de acessar informações relevantes relacionadas ao processo. Essa dimensão garante transparência e permite que os interessados tenham ciência e participação no contexto das decisões ambientais.

Além disso, existem dispositivos que refletem a dimensão objetiva desse princípio, garantindo que todos os possíveis afetados por decisões em matéria ambiental — especialmente no contexto do meio ambiente do trabalho — tenham o direito de que essas decisões sejam tomadas em um cenário onde as informações essenciais estejam plenamente disponíveis ao tomador de decisão.

É o caso, por exemplo, da necessidade de acompanhamento das medidas de prevenção implementadas pela organização¹⁰⁰. Esse processo de acompanhamento subsidiará o empregador na adoção de correções quando os dados obtidos indicarem ineficácia no desempenho das medidas de prevenção implementadas¹⁰¹. Pode-se citar, ainda, a necessidade

⁹⁹ Vide item 5.1.1 da NR 5, do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁰⁰ Vide item 1.5.5.3 da NR 1, do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁰¹ Vide item 1.5.5.3.2.1 da NR 1, do Ministério do Trabalho e Emprego.

de que a organização realize a análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho¹⁰² para, entre outros objetivos, fornecer evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção existentes¹⁰³.

O maior exemplo da aplicação do princípio ambiental da informação em sua dimensão objetiva é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que integra um conjunto mais amplo de iniciativas organizacionais com o objetivo de proteger e preservar sua saúde em face dos riscos ocupacionais. O PCMSO estabelece diretrizes fundamentais, como: o rastreamento e a detecção precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho; a identificação de possíveis exposições excessivas a agentes nocivos; o suporte à implantação e monitoramento da eficácia das medidas preventivas adotadas pela organização; a fundamentação para afastar trabalhadores de situações que possam comprometer sua saúde; e o auxílio no encaminhamento de empregados à Previdência Social. Além disso, o programa oferece subsídios para ações de reabilitação e readaptação profissional, tanto no âmbito da organização quanto na Previdência Social, reforçando a centralidade da informação para a proteção da saúde dos trabalhadores¹⁰⁴.

Por fim, instrumentos coletivos de trabalho e regulamentos internos das empresas são fontes formais autônomas do Direito do Trabalho, propícias à prescrição de medidas de efetivação do princípio ambiental da informação.

6.1.1 Da importância do princípio ambiental da informação nas políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho

Além das fontes formais tratadas no item anterior, o Direito do Trabalho brasileiro conta com normas específicas em matéria de combate ao assédio (sexual) nas organizações, as quais, dentre outros objetivos, têm o escopo de materializar o princípio ambiental da informação.

A par das críticas ao processo legislativo que culminou em sua publicação, a Lei nº 14.457, em 21 de setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Em seu art. 23, trouxe um rol exemplificativo de medidas que as empresas com CIPA devem adotar com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

¹⁰² Vide item 1.5.5.5.1 da NR 1, do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁰³ Vide item 1.5.5.5.2, alínea “c”, da NR 1, do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁰⁴ Vide item 7.3.2 da NR 7, do Ministério do Trabalho e Emprego.

As empresas obrigadas devem incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas¹⁰⁵. Além disso, é necessário a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis¹⁰⁶. Devem incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA¹⁰⁷. Por fim, devem realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações¹⁰⁸. Todas as estratégias elencadas pela Lei, portanto, relacionam-se diretamente com o princípio ambiental da informação em sua dimensão subjetiva, explicitando o protagonismo que o conhecimento assume quando do combate ao assédio sexual nas organizações.

Uma outra forma de materialização do princípio ambiental da informação quando do combate ao assédio sexual nas organizações são os instrumentos coletivos de trabalho, ferramentas adequadas ao acerto das estratégias de disseminação de informação qualificada sobre o tema.

Conforme estudo publicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em parceria com o MTE, “assédio” é um tema cada vez mais discutido em instrumentos coletivos de trabalho. De 2014 a 2022, o número de normas coletivas cujas cláusulas abordavam o assunto dobrou. Dos 152 instrumentos coletivos registrados em 2022 que traziam cláusulas sobre o assédio, apenas 75 tratavam sobre assédio sexual. As outras 77 negociações tratavam exclusivamente sobre assédio moral (DIEESE; MTE, 2024).

Apesar dessa discussão crescer nas mesas de negociação e essa inclusão, por si só, já representar um avanço, os 75 registros de 2022 representam menos de 3,5% dos instrumentos

¹⁰⁵ Vide art. 23, inciso I, da Lei nº 14.457/2022.

¹⁰⁶ Vide art. 23, inciso II, da Lei nº 14.457/2022.

¹⁰⁷ Vide art. 23, inciso III, da Lei nº 14.457/2022.

¹⁰⁸ Vide art. 23, inciso IV, da Lei nº 14.457/2022.

formalizados naquele ano (DIEESE; MTE, 2024), dados esses que demonstram a necessidade de se avançar com a pauta.

Em relação ao conteúdo das cláusulas, o estudo registra três grandes grupos: princípios contra o assédio, investigação de denúncia e atividades de formação e sensibilização (DIEESE; MTE, 2024). À presente investigação, interessa mais o último, focado no planejamento e/ou realização de atividades de formação visando ao combate das práticas de assédio moral e assédio sexual, assim como atividades e campanhas de divulgação e sensibilização sobre o tema. Segundo registrado (DIEESE; MTE, 2024, p. 40):

Em geral, as cláusulas direcionavam as campanhas para os empregados, de forma genérica, mas algumas ressaltavam que a gestão da empresa deveria ser foco desse tipo de ação. Considerando que as práticas de assédio moral e sexual acontecem com frequência sob condições de relações hierárquicas na empresa, o requisito de que gestores, gerentes, supervisores e chefia em geral devam participar como público-alvo de campanhas de formação, sensibilização e divulgação de ações de combate ao abuso, merece destaque como garantia positiva.

As normas internas das empresas também podem conferir efetividade ao princípio ambiental da informação no combate ao assédio sexual. Essas normas têm o potencial de estabelecer diretrizes claras sobre a conduta esperada, disseminar informações sobre os canais de denúncia disponíveis e promover treinamentos regulares para conscientização e prevenção.

Em suma, as medidas previstas na Lei nº 14.457/2022, aliadas ao detalhamento, planejamento e aperfeiçoamento possíveis de se alcançar através das mesas de negociação e nas normas internas, podem representar um impacto significativo no letramento do indivíduo quanto ao assédio sexual nas organizações, suas causas e consequências, atuando como um grande aliado no combate à essa prática.

6.2 Do princípio da participação¹⁰⁹

O princípio da participação, também intitulado para alguns autores como princípio democrático, nas palavras de Solange Tomiyama (2009), consiste na “[...] autorização dada à toda a coletividade na atuação e preservação do meio ambiente, por meio de uma participação ampla” (p. 40). Tal atuação decorre, como exemplo, da iniciativa popular em processos

¹⁰⁹ Vide Gorgatti e Ruscito. Artigo intitulado “La representación femenina en los espacios de toma de decisiones en el medio ambiente laboral brasileño como un importante mecanismo para su preservación”, aguardando publicação nos Anais de Artigos Completos do Congresso PreALAST México 2024.

legislativos, da participação em debates e audiências públicas, da integração em órgãos ambientais e da provocação do poder judiciário (Machado, 2000). Para além de um direito, a atual conjuntura global encara o princípio da participação como um **dever** de todos os cidadãos para que, juntamente ao Estado, se construa um meio ambiente ecologicamente equilibrado (Sarlet; Fensterseifer, 2023).

O conceito jurídico de meio ambiente, segundo de Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer (2023), foi delimitado na Conferência de Estocolmo, por meio da “Declaração de Estocolmo sobre Meio Ambiente Humano de 1972”, sendo dividido em duas grandes categorias: meio ambiente humano e natural. Este “[...] é composto por todos os elementos bióticos (fauna, flora etc.) e abióticos (ar, terra, água, minerais etc.) que se encontram originalmente na Natureza, ou seja, independentemente de qualquer intervenção humana no meio ambiente natural” (Sarlet; Fensterseifer, 2023, p. 170). Enquanto o meio ambiente humano, pelo contrário, tem na sua formação a intervenção do homem, e pode ser dividido em três subcategorias, são elas: urbano, cultural ou do trabalho. Em síntese, o meio ambiente humano urbano é resultado de elementos artificiais construídos pelo ser humano. Já o cultural, abrange todo o patrimônio histórico, artístico, paisagístico e arqueológico no meio (Sarlet; Fensterseifer, 2023). Por fim, o meio ambiente de trabalho, como abordado anteriormente, se ecologicamente equilibrado, é meio de alcance da dignidade e realização pessoal do trabalhador (Almeida, 2013).

O ponto de convergência entre as mais diversas formas de ambientes mencionadas dá-se na necessidade da participação humana para sua preservação. Esse dever justifica-se na inserção dos princípios da bidirecionalidade e da interdependência no rol principiológico ambiental (Almeida, 2013). A interrelação pessoa-ambiente, na qual o indivíduo experimenta, vivencia e interage com meio em sua volta faz com que o ambiente interfira física e psicologicamente no indivíduo, da mesma forma com que o indivíduo possui capacidade de transformá-lo.

No plano internacional, diversos dispositivos foram responsáveis por introduzir e legitimar o princípio da participação. Dentre os principais, a Conferência das Nações Unidas sobre meio Ambiente, reunida em Estocolmo em 1972, ao adotar o documento “Declaração de Estocolmo sobre Meio Ambiente Humano de 1972” reconheceu, em seu preâmbulo, a participação humana no ambiente que a circunda:

O homem é ao mesmo tempo obra e **construtor** do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para

desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. Em larga e tortuosa evolução da raça humana neste planeta chegou-se a uma etapa em que, graças à rápida aceleração da ciência e da tecnologia, o homem adquiriu o poder de transformar, de inúmeras maneiras e em uma escala sem precedentes, tudo que o cerca (Conferência das Nações Unidas sobre meio Ambiente, 1972).

Entretanto, para além da verificação de dispositivos que universalmente positivaram o princípio da participação, faz-se necessária uma análise acerca do contexto histórico que culminou na aplicação de fato desse princípio nas organizações mundiais, bem como nas políticas locais dos mais diversos Estados.

A introdução do princípio da participação na política dos Estados intensificou-se na década de 1990, em suma, como resposta à crise de credibilidade da democracia representativa, que atingiu intensamente os países europeus e latino-americanos, marcada pela apatia política dos eleitores, pelo considerável descaso popular por assuntos públicos, por significativas taxas de abstenção eleitoral (nos casos em que o voto não é obrigatório) e pelos níveis elevados de corrupção na administração pública (Milani, 2008). Em que pese as profundas divergências políticas, culturais e de construção da cidadania entre os Estados europeus e latino-americanos, as transformações políticas que atingiram ambas as regiões ocasionaram crises de governança e governabilidade. Esta refere-se à defasagem na formulação, gestão, implementação e articulação das políticas públicas por parte dos governantes. Já aquela, associa-se à fragilizada legitimidade do Estado, enquanto ator e arena política de processos decisórios, posta em xeque pelos cidadãos. Em síntese, segundo Carlos Milani (2008), essa crise de credibilidade da democracia representativa resultou-se da ínfima transparência das ações governamentais aos cidadãos, desencadeando significativa desconfiança popular dos atos de seus representantes, fruto dessa ausência de informações.

Como solução à crise, no final do século XX, foram incluídos nos modelos representativos dos Estados europeus e latino-americanos “[...] estratégias de descentralização, a adoção de mecanismos de responsabilização dos gestores (*responsiveness*¹¹⁰ e *accountability*¹¹¹), a gestão pública por resultados, o incremento do controle social, além de dispositivos de participação social que visam chamar cidadãos e organizações cívicas para atuarem como atores políticos da gestão pública” (Milani, 2008, p. 553). É nesse ínterim que o princípio da participação se consolida nas organizações mundiais

¹¹⁰ Traduzido para o português como "responsividade" ou "capacidade de resposta". Refere-se à habilidade dos governantes de atender às necessidades e demandas da população.

¹¹¹ Traduzido para o português como "responsabilidade" ou "prestação de contas". Refere-se à obrigação dos governantes de justificar suas ações e decisões perante a sociedade.

e nos mais diversos Estados, sendo incorporado pela Organização das Nações Unidas (ONU), pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), pela União Europeia, como também por diversas organizações não-governamentais, associações e movimentos sociais (Rojo; Milani e Arturi, 2004; Milani 2008).

Já no contexto brasileiro, o princípio da participação foi introduzido com amparo da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. No *caput* de seu artigo 225, a Lei Maior designou o dever de preservação e defesa do meio ambiente ao Poder Público e à coletividade. A fim de consolidar a participação popular nos mais diversos meios, foram previstos instrumentos processuais e procedimentais de atuação cidadã, como “[...] mecanismos judiciais e administrativos de controle dos diferentes atos praticados pelo Executivo, tais como as ações populares, as representações e outros” (Antunes, 2012, p. 32). Ainda, foram introduzidos instrumentos legislativos de participação pública ambiental, como a iniciativa popular de lei¹¹², o plebiscito¹¹³ e o referendo¹¹⁴, além do direito de sufrágio ativo e passivo (Sarlet; Fensterseifer, 2023). A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, também estimulou a participação popular no âmbito das políticas públicas, por meio dos princípios de cooperação com associações e movimentos sociais no planejamento municipal¹¹⁵ e de participação direta da população na gestão administrativa da educação¹¹⁶, dos direitos da criança e adolescente¹¹⁷, da seguridade social¹¹⁸ como um todo, bem como da saúde¹¹⁹ e da assistência social¹²⁰ (Milani, 2008).

Em suma, tem-se que a participação é elemento central no processo brasileiro de reforma democrática desde a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988 (Milani, 2008). Para Paulo Bonavides (2001), a introdução da democracia participativa no Brasil, através da atuação do “cidadão-povo”, foi responsável por legitimar todo o processo político nacional do sistema democrático. Assim, ao elaborar o conceito de “maioridade” política e democrática, o autor pressupõe a participação ativa dos cidadãos como sujeitos políticos capazes de construir seu próprio mundo e identidade, não mais como uma mera peça na engrenagem do sistema político.

¹¹² Vide arts. 14, inciso III, 29, inciso XIII, e 61, § 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹¹³ Vide art. 14, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil e Lei 9.709/98.

¹¹⁴ Vide art. 14, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil e Lei 9.709/98.

¹¹⁵ Vide art. 29, inciso XII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹¹⁶ Vide art. 206, inciso VI, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹¹⁷ Vide art. 207, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹¹⁸ Vide art. 194, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹¹⁹ Vide art. 198, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹²⁰ Vide art. 204, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Ademais, para a consolidação do dever popular de atuação ativa na preservação do ambiente, foi introduzido no ordenamento brasileiro, como ferramenta de controle, o direito popular de representar contra abusos danosos ao meio. Inclusive, destaca-se nesse ponto a atuação do judiciário brasileiro que, nas palavras de Bonavides (2001), possui o dever de assegurar o princípio participativo no meio ambiente e afastar abusos provenientes das esferas executiva e legislativa, através, para tanto, do reconhecimento da atuação popular em suas decisões:

[...] aquele que tanto na esfera tópica como sistemática dissolve as antinomias do positivismo ou combina, na concretude social e jurisprudencial, a doutrina com a realidade, o dever-ser com o ser e integrado aos quadros teóricos da democracia participativa terá legitimidade bastante com que coibir de uma parte as usurpações do Executivo, de outra as tibiezas e capitulações do Legislativo (Bonavides, 2021, p. 21).

Para além da Constituição da República Federativa do Brasil, outros dispositivos foram responsáveis por consolidar o princípio da participação no Brasil. Um grande marco foi a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento em 1992, sediada no Rio de Janeiro, que, no Princípio 10 da Declaração do Rio (1992), consagrou de forma emblemática o princípio da participação pública em matéria ambiental, tornando-se, sem dúvida, a norma internacional referencial para a conformação do conteúdo inerente a tal princípio (Sarlet; Fensterseifer, 2023).

Ainda, diversas legislações infraconstitucionais brasileiras foram elaboradas em consonância com o paradigma jurídico-participativo ecológico proposto pela Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, como Lei da Ação Popular¹²¹, a Lei da Ação Civil Pública¹²², a Lei de Acesso à Informação Ambiental¹²³ e a Lei do Acesso à Informação¹²⁴, visto que colocam ao acesso do público interessado mecanismos eficientes de controle e participação em temas afetos ao meio ambiente. (Sarlet; Fensterseifer, 2023). Portanto, evidencia-se que o princípio da participação atualmente é base para a elaboração do sistema normativa brasileiro, bem como está presente ativamente nos três poderes da República.

¹²¹ Lei 4.717/65 e art. 5º, LXXIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹²² Lei 7.347/85.

¹²³ Lei 10.650/2003.

¹²⁴ Lei 12.527/2011.

6. 2. 1 Da importância do princípio da participação nas políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, por meio de seu art. 225, elevou o meio ambiente ecologicamente equilibrado ao status de garantia fundamental. O *locus* de trabalho seguro e equilibrado constitui, portanto, um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida de todo cidadão, sendo assim, deve ser defendido e preservado pelo Poder Público e pela coletividade para as presentes e futuras gerações¹²⁵

Nesse ínterim, o princípio da participação surge como elemento essencial à garantia do direito fundamental a um meio ambiente ecologicamente equilibrado. A OIT, nessa linha, prevê o *tripartismo*, mecanismo que visa assegurar a participação dos trabalhadores – juntamente com os empregadores e o Estado – em todas as decisões e debates de cunho trabalhista:

La fuerza de la Organización Internacional del Trabajo proviene del tripartismo, que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, junto con los de los gobiernos, participar en todos los debates y en las decisiones. (OIT, 1981, p. 15)

O princípio da participação no meio ambiente do trabalho, sob uma perspectiva ética, garante que o empregado não se torne apenas uma peça da engrenagem produtiva, atuando ativamente na defesa de seus interesses. É imprescindível que as pessoas sobre as quais repercutem as decisões tomadas nas instituições políticas e sociais participem destas (Magano, 1985).

Além disso, o princípio da participação no meio ambiente de trabalho se expressa de três diferentes formas, consoante Octávio Magano (1985), são elas: a participação de trabalhadores e empregadores em atividades Estatais; a participação dos trabalhadores na empresa; e a participação dos trabalhadores no poder sindical.

A participação dos empregados e empregadores nas atividades Estatais remete-se à função social das atividades laborais, que impactam econômica e socialmente na política Estatal, bem como relaciona-se com a introdução de normas governamentais que interferem no meio ambiente de trabalho, tornando-se necessária uma participação conjunta dos empregados e empregadores para sua preservação (Magano, 1985). Já a participação dos trabalhadores na empresa possui como expressão máxima a Comissão Interna de Prevenção a

¹²⁵ Vide art. 225, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Acidentes e Assédio (CIPA), órgão de caráter preventivo e de composição paritária – com representantes dos empregadores e dos trabalhadores, que garante a atuação direta dos empregados em defesa de um meio ambiente laboral mais seguro. A CIPA está prevista na CLT¹²⁶ e regulamentada na NR 5, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Por fim, a participação dos trabalhadores no poder sindical relaciona-se com o direito dos empregados de exercerem autonomia e se autodeterminarem em defesa tanto de seus interesses individuais, quanto de suas reivindicações de classe, como é o caso da representação sindical no âmbito judiciário (Magano, 1985).

Desse modo, como demonstrado, o princípio da participação no meio ambiente de trabalho funciona como elemento fundamental para a sua preservação e manutenção equilíbrio labor-ambiental, em consonância com plano internacional e com o paradigma jurídico-participativo ecológico proposto pela Constituição da República Federativa do Brasil. Portanto, para a elaboração de políticas públicas brasileiras eficientes de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, fez-se necessária a participação conjunta de todos os impactados por essa forma de violência¹²⁷, como prevê o princípio da participação.

6.3 Da importância da representatividade feminina em espaços de tomada de decisões nas políticas públicas brasileiras de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho¹²⁸

Como demonstrado no tópico anterior, o princípio da participação é figura central para a preservação do meio ambiente de trabalho e manutenção do equilíbrio labor-ambiental. Os princípios da bidirecionalidade e da interrelação pessoa-ambiente garantem que o indivíduo transforme o ambiente na mesma intensidade em que é impactado por ele. Levando-se em conta essa interdependência, o presente estudo analisa a importância e os impactos da representatividade feminina em postos de poder nas políticas públicas de enfrentamento ao assédio sexual.

Na última década, o conceito de liderança e as características intrínsecas à figura do líder evoluíram devido alterações substanciais nas esferas cultural, social e ambiental de quem lidera e de quem será liderado (Gonçalves, 2012). Se antes o ocupante de cargo de poder era

¹²⁶ Vide art. 163 da CLT.

¹²⁷ Estado, empregados e empregadores.

¹²⁸ Vide Gorgatti e Ruscito. Artigo intitulado “La representación femenina en los espacios de toma de decisiones en el medio ambiente laboral brasileño como un importante mecanismo para su preservación”, aguardando publicação nos Anais de Artigos Completos do Congresso PreALAST México 2024.

visto como mero gestor de negócio e distribuidor de tarefas, atualmente surgem outras competências indispensáveis para a preservação do equilíbrio labor-ambiental, como o desenvolvimento de habilidades emocionais, já que considerado o líder agora um gestor de pessoas (Cunha; Spanhol, 2014).

É nesse ínterim que a representatividade feminina em postos de poder ganha espaço, por mais que ainda preterida no mercado de trabalho brasileiro. Como se consta da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na faixa dos 25 aos 49 anos, as mulheres ocupavam, em 2018, apenas 41,8% dos cargos de dirigentes e gerentes, em comparação com os homens, que ocupavam 58,2%. Em contraponto, uma onda de valorização e reconhecimento de competências consideradas intrínsecas ao gênero feminino, bem como a busca pela representatividade no mercado de trabalho têm contribuído para a ocupação das mulheres em postos de tomadas de decisões.

Por mais que a visão tradicional tenda a associar comportamentos masculinos ao cargo de líder (Eagly, 2007), características consideradas femininas vêm ganhando destaque. No imaginário popular, muito devido ao estereótipo de mãe, esposa e dona de casa, construiu-se a noção de que “[...] a mulher desempenha um papel fundamental em qualquer ambiente social, seja ele organizacional ou não, pois no mundo globalizado e dinâmico, a mulher naturalmente consegue se adaptar as mudanças e desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, se preocupando com tudo e com todos, sendo detalhista e atenciosa” (Nascimento, 2018, p. 63). Certas competências são previamente esperadas das mulheres devido à construção de gênero enraizada na sociedade, como exemplo, um comportamento atencioso por parte de um homem é notável, ao contrário do mesmo comportamento vindo do sexo feminino. Os homens não são julgados por não ajudar, enquanto as mulheres são (Eagly; Carli, 2007). Ainda, por conta da desigualdade de gênero que prejudica a inserção feminina no mercado de trabalho e a subestima, para que a mulher alcance igualitariamente as mesmas oportunidades de promoções suas competências necessitam sobressair e serem executadas com excelência, visto que o gênero masculino previamente já sai na frente (Hryniewicz; Vianna, 2018).

Para além disso, a representatividade feminina em postos de tomadas de decisões por si só é de extrema relevância para preservação de um ambiente de trabalho sadio e seguro, principalmente ao gênero feminino. Há poluições ambientais que impactam predominantemente as mulheres, tais como a demissão após a licença-maternidade e o assédio sexual. Como consta da pesquisa de Machado e Pinho Neto (2016), *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil* (FGV), pelo menos 48% das

mulheres são demitidas em até 12 meses após o retorno da licença-maternidade. Além disso, quantitativamente, mulheres representam a maioria esmagadora quando se analisa quem sofre com o assédio sexual. De acordo com a quarta edição da pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023), 99,6% das mulheres brasileiras já sofreram alguma forma de assédio; somente no ano de 2022, 46,7% das mulheres brasileiras de 16 anos ou mais sofreram alguma forma de assédio sexual; no mesmo período, quase 20% das brasileiras receberam cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho. Diante disso, a participação feminina em postos de liderança se torna imprescindível para mitigar tais práticas.

O princípio da participação, consoante Octávio Magano (1985), prevê a força em potencial de uma pessoa, ou grupo de pessoas, para transformar o meio, viabilizando a imposição de suas necessidades frente à coletividade. Nesse sentido, a liderança feminina ganha importância não devido apenas às suas notórias competências, consideradas intrínsecas ao gênero, mas, principalmente, na garantia do bem-estar das mulheres no ambiente de trabalho frente aos problemas acometidos pela desigualdade de gênero. Inalcançável um ambiente de trabalho sadio e seguro às mulheres se elas estiverem às margens desta atuação.

Ainda, a importância da representatividade feminina em postos de poder vai além da questão de gênero. Levando-se em conta a interdependência do trabalhador com seu meio ambiente de trabalho e o princípio da bidirecionalidade, como prevê a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, proposta por Victor Hugo de Almeida (2013), eventuais poluições ambientais impactam negativamente na esfera pessoal do trabalhador, bem como perturbações no ser humano refletem no meio que o circunda. Considerando a realidade posta, os problemas enfrentados pelo gênero feminino no meio ambiente de trabalho impactam-no diretamente, transformando-o, assim como atingem o indivíduo de todos os pertencentes a esse meio, como prevê a interrelação pessoa-ambiente. Frente disso, constata-se que a participação do gênero feminino em postos de tomadas de decisões não importa somente às mulheres, mas a todos os pertencentes ao meio ambiente de trabalho, em favor de sua preservação. Portanto, para a elaboração de políticas públicas brasileiras eficientes de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, fez-se necessária a representatividade feminina nos espaços de poder dessas políticas.

7 MECANISMOS E PRÁTICAS PORTUGUESES DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO A INSPIRAR O APRIMORAMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA BRASILEIRA

Após a minuciosa análise acerca dos sistemas normativos brasileiro e português em matéria de assédio sexual, bem como da existência e atuação das políticas públicas de enfrentamento à prática no meio laboral, identificaram-se pontos de convergência e divergência.

Parte-se, então, para as sugestões de aprimoramento das políticas públicas brasileiras de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, com base na experiência portuguesa. Para tanto, considera-se o princípio ambiental da informação; o princípio da participação; a representatividade feminina em espaços de tomada de decisões e a perspectiva de gênero; e a inter-relação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade.

Tratar-se-á, primeiramente, dos pontos de convergência entre Brasil e Portugal:

- i. Tanto em Portugal, quanto no Brasil, o assédio sexual prevalece no meio ambiente do trabalho, tanto é que, recentemente, ambos têm desenvolvido iniciativas de enfrentamento à prática. No Brasil, destaca-se a publicação da Lei nº 14.457/2022 e, em Portugal, a Lei nº 73/2017 e as iniciativas da CITE na via preventiva, através de ações de formação e sensibilização; e
- ii. Em ambos os países assediada e assediador têm gênero. Os dados levantados em Portugal e no Brasil revelam as mulheres como principais vítimas e os homens em predominante posição de autoria. Assim, a perspectiva de gênero deve ser considerada na elaboração de políticas públicas de enfrentamento ao assédio sexual em ambos os países.

Partir-se-á aos pontos de divergência:

- i. De início, verificou-se a influência direta da União Europeia na atuação portuguesa no combate ao assédio. Diversas iniciativas surgiram no país com impulso das Diretivas emitidas pelo Parlamento Europeu e o Conselho que, desde a década de 1970, abordaram temáticas como a desigualdade de gênero e a discriminação no *locus* laboral. Destacou-se, também, a Convenção de Istambul, de 2011, que, de forma pioneira, instituiu aos signatários o dever de fiscalizar as medidas de combate ao assédio, tendo Portugal como segundo signatário. O Brasil, entretanto, não recebeu o mesmo incentivo externo. As principais influências ao Brasil de enfrentamento ao assédio partiram de iniciativas globais e,

consequentemente, mais recentes e menos específicas ao cenário latino-americano, como a Convenção 190 da OIT, aprovada em 2019, que buscou eliminar a violência e o assédio no meio ambiente do trabalho. Os estudos brasileiros acerca da prática, portanto, são recentes em comparação com o pioneirismo português, e a ausência de incentivo externo que, em contraponto, a Portugal fora dado, corroborou para este retardo;

- ii. Debate-se a temática do assédio sexual em Portugal há tempos em comparação com o Brasil, onde a primeira política pública a nível nacional de combate à prática é datada de setembro de 2022. Em razão desse pioneirismo português, o material disponível sobre o assunto é abundante no país. Diversos livros, pesquisas, inquéritos, artigos, relatórios, dentre outras produções, encontram-se disponíveis e de fácil acesso à população, corroborando para a compreensão do tema, incitando discussões e impulsionando a elaboração de políticas públicas. Diferentemente do cenário brasileiro, no qual, a demora para estudar sobre a temática do assédio¹²⁹ postergou as tentativas de conscientização da população sobre o assunto e a elaboração de mecanismos de enfrentamento ao fenômeno no país;
- iii. Tal disparidade é evidenciada também no sistema legislativo de ambos os países. Enquanto já na primeira versão do Código do Trabalho Português (CT) constavam os conceitos de assédio moral e sexual, o dever do empregador em preveni-lo, o direito da vítima à indenização e a possibilidade de repartição do ônus da prova, a versão mais atual da CLT sequer dispõe sobre o conceito de assédio. Como demonstrado, o sistema normativo português aborda a matéria do assédio com notória profundidade, em comparação com a restritiva abordagem brasileira constante apenas no Código Penal¹³⁰ (CP); e
- iv. Portugal possui, desde a década de 1970, órgãos estatais de tutela à igualdade de gênero, inclusive em âmbito laboral. Trata-se da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), criada em 1979, em favor da igualdade remuneratória, de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero

¹²⁹ Evidencia-se que as referências teóricas utilizadas nesse trabalho acerca da experiência brasileira em matéria de assédio sexual são majoritariamente datadas a partir da década de 2010. Enquanto, em Portugal, o pioneiro inquérito da CITE sobre assédio sexual no meio ambiente do trabalho fora encomendado ao final de década de 1980 e publicado em 1994.

¹³⁰ Vide art. 216-A do CP.

(CIG), criada em 1970, que luta contra a violência e a discriminação de gênero em diversos espaços. As políticas públicas portuguesas de enfrentamento ao assédio sexual são, portanto, atuantes desde a década de 1970, quando da criação de uma rede estatal responsável por combatê-lo. Essa atuação pretérita possibilitou, portanto, o maior desenvolvimento e aprimoramento das iniciativas, corroborando para uma atuação mais eficaz. No Brasil, os órgãos estatais encarregados de desenvolver mecanismos de enfrentamento ao assédio sexual no trabalho, como o MPT, a Auditoria Fiscal do Trabalho, as Defensorias Públicas estaduais e federal, os Ministérios Públicos estaduais e federal, bem como a Justiça do Trabalho não atuam com o viés específico para a tutela do assédio, comprometendo, por vezes, a atuação individualizada que o tema suscita. Ademais, por meio da Lei nº 14.457/22, quando designada uma instituição para combater a prática, fora escolhida a Comissão Interna para Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), órgão de composição paritária, de obrigatoriedade vinculada ao grau de risco e ao número de empregados das empresas, e ausente de qualquer garantia de representatividade feminina.

Por fim, considerando os pontos levantados, seguir-se-á às sugestões de aprimoramento das políticas públicas brasileiras de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, com base na experiência portuguesa:

- i. Com relação ao sistema normativo brasileiro em matéria de assédio sexual, entende-se ser necessária a sua disposição na CLT, ou em legislação específica, em razão da prevalência dessa prática no *locus* laboral. Ainda, nota-se que os casos de assédio sexual no trabalho são julgados na Justiça do Trabalho¹³¹, respeitando, portanto, o rito processual estabelecido pela CLT. Assim, a tipificação do direito material na legislação trabalhista seguiria a lógica já estabelecida em matéria processual, bem como afastaria a necessidade de recorrer ao Código Penal, sem prejuízo das eventuais implicações nessa seara, para análise de uma matéria predominantemente trabalhista. É o que ocorre no sistema normativo português, vez que, os processos de assédio, por seguirem o rito contraordenacional, e não o processo penal, tem a matéria prevista expressamente no CT, não na legislação penal;

¹³¹ Vide art. 114, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil.

- ii. O rito contraordenacional, pautado em princípios da via administrativa e penal, mas que constitui um ramo autônomo do Direito português, é responsável por processar e julgar as contraordenações laborais, como o assédio sexual no trabalho. Por se tratar de um ramo específico para julgar tais infrações, é capaz de decidir de maneira mais célere e especializada. No Brasil, como mencionado, os processos em matéria de assédio sexual no *locus* laboral seguem o rito da Justiça do Trabalho, que abrange todas as controvérsias decorrentes das relações de trabalho¹³². Em razão da elevada demanda, os processos sobre assédio sexual, por vezes, demoram anos a serem julgados, desencorajando ainda mais a realização de denúncias por parte das vítimas. Portanto, sugere-se fortalecer mecanismos similares constantes da legislação brasileira, através, por exemplo, da criação de varas especializadas na Justiça do Trabalho, com a designação de magistradas mulheres e a aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, bem como o fortalecimento da Auditoria Fiscal do Trabalho para a imposição de multas mais severas em casos de assédio. Desse modo, com a criação e fortalecimento de disposições especializadas para o julgamento e punição dessa prática, tal como ocorre em Portugal, as denúncias seriam mais incentivadas, frente a celeridade dos processos e a qualificação dos julgadores para atuar e decidir em os casos de assédio.
- iii. O CT português dispõe de relevantes benefícios para favorecer a assediada durante o processo, já que a denunciante, por vezes, encontra-se em situação de vulnerabilidade e de disparidade perante o agressor. É o caso de repartição obrigatória do ônus da prova em caso de assédio sexual discriminatório, ou seja, em razão do gênero. Diferentemente do disposto na CLT¹³³, que incumbe ao magistrado o poder de inverter o encargo probatório a depender de cada caso. Reconhecendo que, nos casos de assédio sexual, por vezes, o ônus probatório torna-se excessivamente dificultoso à vítima, a previsão obrigatória do CT em dividi-lo facilita a comprovação da prática e incentiva, assim, a denúncia. Ao contrário do texto abrangente da CLT em matéria de indenizações¹³⁴, que vincula sua aplicabilidade ao crivo do magistrado, o CT garante especificamente à assediada o direito à indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais, a

¹³² Vide art. 114 da Constituição da Republica Federativa do Brasil.

¹³³ Vide art. 818, § 1º.

¹³⁴ Vide art. 223-A e seguintes da CLT.

responsabilização penal e civil do assediador, bem como a proteção da denunciante e das testemunhas em processos de assédio. A legislação portuguesa ainda institui deveres ao empregador em matéria de assédio sexual, como a criação de códigos de conduta para o seu combate, corroborando com a via preventiva, e de instaurar procedimento disciplinar contra o agressor quando notar comportamentos assediadores. Tais disposições, caso devidamente inseridas e detalhadas no sistema normativo brasileiro, aprimorariam o combate ao assédio sexual no país. Atualmente, quanto aos casos de assédio no Brasil, enfrenta-se um cenário de subnotificações e impunidade. Portanto, mecanismos como a repartição do ônus da prova, a proteção da denunciante e a garantia de indenização incentivariam a denúncia por parte das vítimas e corroborariam para a punibilidade de agressores;

- iv. Acerca dos órgãos que criam, instituem e executam políticas públicas de enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho, a experiência portuguesa tem muito a inspirar o Brasil. Primeiramente, a vinculação dessas iniciativas ao Estado as torna significativamente mais eficientes. Em Portugal, tanto a CITE quanto a CIG pertencem ao Estado. Consequentemente, seus funcionários são servidores públicos, concursados, que trabalham exclusivamente no desenvolvimento e exercício de políticas públicas, o que garante a maior eficácia destas, ao contrário de uma comissão privada e que possui também diversas outras atribuições, como a CIPA;
- v. A CITE, que executa especificamente a tutela estatal de igualdade no trabalho e no emprego, em razão das suas mais de 4 décadas de atuação, possui iniciativas significativas a inspirar a atuação brasileira no combate ao assédio. A CITE é um órgão tripartite, ou seja, composto por representantes do Estado, dos empregados e dos empregadores. Essa característica é importante pois, o assédio sexual, como demonstrado, impacta a vítima e o meio ambiente do trabalho que a circunda, nos termos do princípio da bidirecionalidade e da interrelação pessoa-ambiente, bem como se trata de um problema transversal. Assim, como prevê o princípio da participação, faz-se necessária uma atuação conjunta entre todos¹³⁵ os impactados por essa forma de violência, a fim de instituir de mecanismos de intervenção eficazes;

¹³⁵ Estado, empregados e empregadores.

- vi. Ainda com base no princípio da participação, a CITE respeita a quota mínima de 40% para ocupação de cada sexo nos cargos de direção, garantindo, assim, a representatividade feminina nas políticas públicas de enfrentamento ao assédio. A atuação feminina nestas é relevante devido a questão de gênero intrínseca a prática do assédio sexual. Logo, visto que essa forma de violência atinge sobretudo as mulheres, a diminuta participação destas pode levar à ineficácia das políticas públicas ou, até mesmo, à reprodução de valores e estigmas machistas, que corroboram e alimentam o ciclo de violência de gênero, dificultando mais ainda o combate ao assédio sexual no meio ambiente de trabalho. No Brasil, com base neste entendimento, critica-se a Lei nº 14.457/2022, que designou à CIPA o dever de combater o assédio sexual no trabalho. Isto, pois, desde a alteração da NR 5, pela Portaria SIT nº 247/2011, não é mais necessário protocolar a documentação de eleição da CIPA, ou qualquer outro documento que ateste sua composição. Não há, portanto, base pública de dados sobre sua composição e consequente representatividade feminina nas Comissões, o que pode colocar nas mãos do agressor o dever de proteger a vítima;
- vii. No inciso II, do artigo 23 da Lei nº 14.457/2022, o legislador exigiu à CIPA a instituição de um canal de denúncias para as vítimas de assédio no trabalho. Acerca deste assunto, a CITE possui um completo e articulado canal de denúncias a inspirar a atuação da CIPA. As denúncias podem ser realizadas à CITE por meio telefônico, e-mail, ou atendimento presencial. Feita a denúncia, a Área de Gestão, Coordenação e Documentos realiza sua análise e dos documentos acostados e, em seguida, a Área Jurídica emite um parecer recomendativo, deliberado por uma comissão tripartite que vota pela sua concordância ou não. Em caso favorável, a CITE envia o parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que dará início ao processo de contraordenação laboral. Ainda, a CITE possui o serviço de consultoria jurídica para sanar eventuais dúvidas das vítimas. Ressaltam-se a atuação transversal entre duas áreas de atuação da CITE; a participação direta de representantes do Estado, dos empregados e dos empregadores; a atuação de uma equipe jurídica especializada para a emissão do parecer recomendativo e para assistência da vítima; e a influência e articulação direta com a ACT, que corroboram para eficácia do canal de denúncias;
- viii. Ainda que extremamente bem articulada a política pública da CITE para o recebimento e acompanhamento de denúncias, o Relatório de Atividades e Gestão

do ano de 2024 relatou que, dentre os 597 atendimentos realizados por meio do canal telefônico, somente 5 versavam sobre assédio moral e sexual. Ademais, em 2024, foram emitidos 1426 pareceres, todavia, nenhum tratava sobre casos de assédio. Os dados revelam o cenário de expressiva subnotificação em Portugal, razão pela qual a CITE tem focado seus esforços na via preventiva, em razão da obsolescência da via punitiva, por conta da ausência de denúncias. A CITE, portanto, tem buscado uma sensibilização coletiva sobre o assédio sexual no meio ambiente do trabalho, por meio de capacitações, treinamentos e programas de conscientização. No Brasil, a mesma iniciativa é proposta pela Lei nº 14.457/2022¹³⁶. No entanto, com base na experiência portuguesa, ressalta-se a necessidade de elaboração de capacitações, orientações e treinamentos extremamente organizados, planejados e articulados para alcançar os objetivos propostos, o que não fora deliberado na Lei nº 14.457/2022. Tem-se como referência, também, os dois projetos em elaboração pela CITE¹³⁷, que consistem em iniciativas com prazo determinado para conscientização acerca da temática do assédio para ambientes específicos, possibilitando, portanto, uma atuação mais personalizada, especializada e, consequentemente, mais eficaz; e

- ix. A Lei nº 14.457/2022, ainda, determinou que as empresas com CIPA devem elaborar regras de conduta a respeito do assédio sexual no trabalho e incluí-las em suas empresas. No entanto, a Lei não dispõe sobre a forma de elaboração desses códigos de condutas, nem de um modelo que auxilie as organizações a desenvolvê-los, dificultando, assim, a elaboração de um documento de fato efetivo. Em Portugal, a Lei nº 73/2017 estabeleceu essa mesma obrigatoriedade às empresas com mais de 7 empregados, entretanto, com a mesma lacuna da Lei brasileira. Como solução, a CITE disponibilizou um “Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”, que contém definições e classificações do fenômeno, sugestões preventivas e um modelo para inspirar as empresas. Ainda, a Comissão possui o serviço de elaboração personalizada dos códigos e consultoria às empresas, visando identificar a realidade de cada instituição em matéria de assédio e assim delinear soluções individualizadas e, consequentemente, mais efetivas. Portanto, já que o legislador brasileiro atribuiu à organização o dever de elaborar tais regras de

¹³⁶ Vide art. 23, inciso IV.

¹³⁷ o Projeto *VIOLET* e o Projeto *BRAVE WOW*.

conduta de enfrentamento ao assédio sexual, propõe seja disponibilizado um modelo ou um guia para sua elaboração, como realizado pela CITE em Portugal.

8 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, conclui-se que o estudo do assédio sexual, tanto para o Brasil, quanto para Portugal, pressupõe de uma perspectiva de gênero, vez que em ambos os países se evidencia o domínio masculino na posição de autoria, em contraponto à majoritária ocupação feminina no estado de vítima.

Com relação ao sistema normativo brasileiro em matéria de assédio sexual no meio ambiente do trabalho, deve-se ter uma noção para além do tipo penal do art. 216-A do Código Penal. Para o Direito do Trabalho brasileiro, o assédio é caracterizado pela investida libidinosa indesejada ou repelida, persistente ou episódica, que viole a liberdade sexual da vítima, privando-a de dignidade. Essa abordagem é essencial para que se promova a proteção efetiva da dignidade da pessoa humana.

A Lei nº 14.457/2022, que inaugurou a política pública brasileira de combate ao assédio sexual no trabalho, teve sua aprovação marcada por um processo legislativo acelerado, sem o devido cuidado em considerar dados científicos e fundamentos empíricos robustos para justificar as medidas adotadas. Isso resultou em uma política pública com características de imprevisto: planejamento inadequado, articulação deficiente entre seus objetivos e medidas práticas, além de desconexão com indicadores e diagnósticos que poderiam orientar sua formulação de maneira mais eficaz e fundamentada.

Não obstante a relação histórica, cultural e linguística entre Portugal e Brasil, ao analisar os mecanismos portugueses de enfrentamento ao assédio sexual no ambiente do trabalho, tem-se uma experiência mais elaborada, transversal, eficaz em comparação com a atuação brasileira, e que atende ao princípio da participação, à perspectiva de gênero, à inter-relação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade.

Atribui-se à Portugal pioneirismo nos estudos sobre assédio sexual no trabalho, com destaque ao inquérito publicado pela CITE, em 1994. Deve-se esse pioneirismo às diversas iniciativas da União Europeia, atuantes desde a década de 1970, que influenciaram diretamente a adoção de políticas públicas de enfrentamento ao assédio em Portugal.

Acerca do sistema normativo português, nota-se que o Código do Trabalho Português adota diversas medidas de combate ao assédio sexual no trabalho, sobretudo em decorrência da Lei nº 73/2017, como o benefício da repartição do ônus da prova, a adoção de códigos de conduta de prevenção ao assédio nas empresas e a possibilidade de responsabilização penal e civil do agressor. Destaca-se, ainda, o rito contraordenacional laboral, que permite o

processamento de casos de assédio sexual sem a necessidade de acionar o poder judiciário, trazendo maior agilidade e rapidez aos processos.

Para além da legislação, Portugal possui, desde à década de 1970, órgãos estatais de tutela da igualdade de gênero nos mais diversos espaços, inclusive em âmbito laboral. Trata-se da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego (CITE), criada em 1979, e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG), criada em 1970. A CITE constitui um dos principais órgãos de combate ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho português, atuando no recebimento e acompanhamento de denúncias, na emissão de pareceres e consultorias jurídicas, no desenvolvimento de capacitações e programas de conscientização sobre a temática e no levantamento de dados. Não obstante a admirável atuação da CITE, os dados revelam um cenário de expressiva subnotificação, em razão do receio das vítimas em denunciar as situações de assédio sexual, tornando-se potencialmente mais eficaz o investimento em políticas públicas preventivas, como ações de formação e sensibilização aos mais variados grupos.

A partir dos pontos de divergência e convergência entre as experiências brasileira e portuguesa de enfrentamento ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho, bem como da minuciosa análise de todos os mecanismos portugueses sobre a temática, fora possível delinear sugestões para aprimorar a política pública brasileira de combate ao assédio sexual no trabalho. Para tanto, levou-se em conta o princípio ambiental da informação; o princípio da participação; a representatividade feminina em espaços de tomada de decisões e a perspectiva de gênero; e a inter-relação pessoa-ambiente e sua bidirecionalidade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Nelson Rui Lopes de. **Contra-Ordenações Laborais**. Orientador: Antônio Lemos Monteiro Fernandes. 78 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2014.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- AMÂNCIO, Lígia; LIMA, Luísa. **Assédio Sexual no Mercado de Trabalho**. Lisboa: Instituto do emprego e formação profissional, 1994.
- ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 14 ed. São Paulo: Atlas. (2012).
- BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**: por um direito constitucional de luta e resistência, por uma nova hermenêutica, por uma repolitização da legitimidade. São Paulo: Malheiros, 2001.
- BRASIL. **Consulta Pública sobre a Medida Provisória nº 1.116 de 2022**. Brasília: Senado Federal, 2022a. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=152939>. Acesso em: 15 jun. 2025.
- BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 mar. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 25 set. 2025.
- BRASIL. Decreto Legislativo nº 2.848. 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 7 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 07 jun. 2025.
- BRASIL. **Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022**. Estabelece medidas para estimular a inserção e manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho, entre outras providências. Brasília, 2022b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf. Acesso em: 14 jun. 2025.
- BRASIL. Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 jul. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em: 07 jun. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1, de 8 de junho de 1978. Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 jun. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a->

informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024I.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). *BRAVE WOW – Building Respectful and Violence free Gender inclusive Environments in the World of Work*. Lisboa: CITE, [s. d.]. Disponível em: <https://cite.gov.pt/brave-wow>. Acesso em: 29 jul. 2025.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). **Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho**: um instrumento de apoio à autorregulação. Lisboa: CITE, 2013.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). **Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho**. Lisboa: CITE, 2018.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). *VIOLET - Towards workplaces without sexual harassment and violence*. Lisboa: CITE, [s. d.]. Disponível em: <https://cite.gov.pt/projeto-violet>. Acesso em: 29 jul. 2025.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). **Relatório de Gestão de 2024 da CITE**. Lisboa: CITE, 2025. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/135657/CITE_Relatorio_de_Gestao_PC2024.pdf/flf61cd4-6d99-45a7-ac71-e4a4fcbc6aef. Acesso em: 17 jul. 2025.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). **Relatório de Gestão de 2023 da CITE**. Lisboa: CITE, 2024. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/135657/CITE_Relatorio_de_Gestao_PC2023.pdf/5cc23db8-b0dd-45d1-930f-7ad0d7a3a9f6. Acesso em: 17 jul. 2025.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE). **Relatório de Gestão de 2018 da CITE**. Lisboa: CITE, 2019. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/135657/Relatorio_autoavaliacao_2018.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

CRAIN, Karen; HEISCHMID, Kenneth. *Implementing business ethics: sexual harassment*. **J Bus Ethics**, v. 14, p. 299-308, 1995.

CRUZ, Adrienne; KLINGER, Sabine. Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography. **International Labour Office**, Geneva, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/document/s/publication/wcms_155763.pdf. Acesso em: 17 jun. 2025.

CUNHA, Ana Cristina Cassani; SPANHOL, Carmen I. D'Agostini. Liderança feminina: características e importância à identidade da mulher. **Saber Humano: Revista Científica Da Faculdade Antonio Meneghetti**, v. 4, n. 5, p. 91–114. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.18815/sh.2014v4n5.54>. Acesso em: 25 jun. 2025.

DIEESE; MTE. Promovendo a igualdade de gênero: desafios e perspectivas na negociação coletiva e no acesso e progressão de carreiras profissionais. São Paulo, 2024.

EAGLY, Alice (2007). *Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions*. **Psychology of Women Quarterly**, v. 31, n. 1, p. 1-12. 2007. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>. Acesso em: 30 jun. 2025.

EAGLY, Alice; CARLI, Linda. *Women and the labyrinth of leadership*. **Harvard Business Review**, v. 85, n. 9, p. 62-71. Cambridge: 2007, setembro. Disponível em: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>. Acesso em: 30 jun. 2025.

ESTEVEZ, Maria Fernanda Rodrigues Alves. **A evolução legislativa sobre o tempo de trabalho em Portugal** – de 1990 à *actualidade*. Orientador: Fernando Ribeiro Lopes. 216 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2013.

EUROSTAT; FRA; EIGE. **EU Gender-based violence survey – Key results**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2024. Disponível em: https://eige.europa.eu/newsroom/eu-gender-based-violence-survey?language_content_entity=en. Acesso em: 20 jul. 2025.

FERREIRA, Isa Vanessa Canelas. **O assédio em contexto laboral: um olhar jurisprudencial à luz da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto**. Orientador: Pedro Madeira de Brito. 2019. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 4. ed. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2025.

GALLOP, Jane. **Feminist Accused of Sexual Harassment**. Durham: Duke University Press, 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 9788597020991.

GONÇALVES, Rute Miriam Marques Correia. **Um estudo sobre a liderança feminina: motivação, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho**. Orientador: Saul Neves de Jesus. 2012. 198 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve, Faro, 2012.

GORGATTI, Beatriz Ferraz; RUSCITO, Gabriel Chiusoli. O combate ao assédio sexual nas organizações: CIPA e as incertezas de uma política pública sem planejamento, desarticulada e não baseada em dados. *In: IX Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra: uma visão transdisciplinar*, 2025, Coimbra. **Anais de Artigos Completos do IX CIDHCoimbra 2024**. Campinas / Jundiaí: Editora Basílica / Edições Brasil, 2024, p. 77-89.

GORGATTI, Beatriz Ferraz; RUSCITO, Gabriel Chiusoli. O princípio ambiental da informação como ferramenta necessária ao combate ao assédio sexual nas organizações. *In: VI Seminário de Pesquisa da Faculdade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito*, 2025. **Anais de Artigos Completos do VI Seminário de Pesquisa da FDRP**, Ribeirão Preto, 2024, p. 159-179.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos Ebape. br**, v. 16, n. 3, p. 331-344. Rio de Janeiro: 2018 jul/set. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres no mercado de trabalho**. Brasília: 2018. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf. Acesso em: 24 jun. 2025.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. *The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil*. Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/content>. Acesso em: 20 jun. 2025.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 8ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

MACKINNON, Catharine. *Sexual Harrassment of Working Women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press, 1979.

MAGANO, Octávio Bueno. Participação, concerto, acordos sociais nas relações trabalhistas contemporâneas. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 80, p. 77-94, 1985.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MILANI, Carlos Roberto Sanchez. O princípio da participação social na gestão de políticas públicas locais: uma análise de experiências latino-americanas e europeias. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 3, p. 551-579. Rio de Janeiro, 2008, maio/junho. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000300006>. Acesso em: 17 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília: 2017. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Carilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2025.

MONTEIRO, Rosa et al. **Políticas públicas de igualdade de género na educação em Portugal**: Da legislação à difícil transposição prática. 2024.

MONTEIRO, Rosa Filomena Brás Lopes. Desafios e tendências das políticas de igualdade de mulheres e homens em Portugal. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 2, p. 535-552. Coimbra, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000200006>. Acesso em: 17 ago. 2025.

NASCIMENTO, Marileide Alves do. Gestão feminina: a liderança feminina nas organizações brasileiras. **Ideias e Inovação - Lato Sensu**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 57, 2018. Disponível em: <https://periodicosgrupotiradentes.emnuvens.com.br/ideiaseinovacao/article/view/5608>. Acesso em: 30 set. 2025.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Comentado**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

OLIVEIRA, Ana. **Assédio** - Aproximações sociojurídicas à sexualidade. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano**. 1972. Disponível em: <https://cetesb.sp.gov.br/wp-content/uploads/sites/33/2016/09/Declaracao-de-Estocolmo-5-16-de-junho-de-1972-Declaracao-da-Conferencia-da-ONU-no-Ambiente-Humano.pdf>. Acesso em 13 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, Oficina Internacional del Trabajo**. Ginebra: Primeira edição, 1981.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **EGov**, 2009. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31041-33968-1-PB.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2025.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. O assédio sexual no trabalho. In: MOREIRA, António (coord.). **IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001. p. 159-265.

PORTUGAL. Lei nº 83/2015. 5 de agosto de 2015. Trigesima oitava alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei nº 400/82, de 23 de setembro, autonomizando o crime de mutilação genital feminina, criando os crimes de perseguição e casamento forçado e alterando os crimes de violação, coação sexual e importunação sexual, em cumprimento do disposto na Convenção de Istambul. **Diário da República**, Lisboa, 5 ago. 2015. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2015-69951093>. Acesso em: 17 ago. 2025.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 76/2012. 26 de março de 2012. Aprova a orgânica da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. **Diário da República**, Lisboa, 26 mar. 2012.

Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2012-116145705>. Acesso em: 30 jul. 2025.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 433/82. 27 de outubro de 1982. Institui o Ilícito de mera ordenação social e respectivo processo. **Diário da República**, Lisboa, 27 out. 1982. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1982-34484875>. Acesso em: 30 jul. 2025.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009. 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 30 jul. 2025.

PORTUGAL. Lei nº 35/2014. 20 de junho de 2014. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. **Diário da República**, Lisboa, 20 jun. 2014. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>. Acesso em: 30 jul. 2025.

PORTUGAL. Lei nº 73/2017. 16 de agosto de 2017. Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro. **Diário da República**, Lisboa, 16 ago. 2017. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2017-1080080490>. Acesso em: 30 jul. 2025.

PORTUGAL. Lei nº 99/2003. 27 de agosto de 2003. Aprova o Código do Trabalho. **Diário da República**, Lisboa, 27 ago. 2003. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2003-34560075>. Acesso em: 30 jul. 2025.

PORTUGAL. Lei nº 107/2009. 14 de setembro de 2009. Aprova o regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social. **Diário da República**, Lisboa, 14 set. 2009. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-62059578>. Acesso em: 30 jul. 2025.

RAMALHO, Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho** – Parte II: Situações Laborais Individuais. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

ROJO, Raúl Henrique; MILANI, Carlos Roberto Sanchez; ARTURI, Carlos. *Expressions of political contestation and mechanisms of democratic control*. **International Social Science Journal**, v. 56, n. 4, p. 615-628. Unesco, 2004.

SANTOS, Pedro Barrabamas. **Do assédio laboral**: Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português. Coimbra: Almedina, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios do Direito Ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: SaraivaJur, 2017.

SECCHI, Leonardo; COELHO, Fernando de Souza; PIRES, Valdemir. **Políticas Públicas: Conceitos, Casos Práticos, Questões de Concursos**. 3. ed. São Paulo: Cengage, 2019.

TAVARES, Sandra. **As virtualidades do crime de perseguição na tutela do assédio laboral**. Cielo Laboral, 2017. Disponível em: <https://www.cielolaboral.com/2017/08/31/as-virtualidades-do-crime-de-perseguiçao-na-tutela-do-assedio-laboral/>. Acesso em: 10 agosto 2025.

TOMIYAMA, Solange. (2009). **Critérios para identificação dos princípios de direito ambiental**. Orientadora: Regina Vera Villas Bôas. 2009. 334 f. Tese (Doutorado em Direito) –Pontificia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Acesso em: 21 jun. 2025.

TORRES, Anália. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2016.

TRISTÃO, Ana Clara. **Caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2020. 97 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

VAZ, Aline Regina Carrasco. **Dano existencial decorrente de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. Orientador: Luís Manuel Teles de Menezes Leitão. 2019. 205 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 6. ed. São Paulo, 2018.

VENTURA, Isabel. **Medusa no Palácio da Justiça ou uma História da Violação Sexual**. Lisboa: Edições tinta-da-china, 2018.