



ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: Um estudo documental dos principais órgãos governamentais federais brasileiros sobre a temática

DOI: 10.22289/2446-922X.V9N2A37

Alicia Miatto **Labegalini**
Edward **Goulart Junior**
Mário Lázaro **Camargo**¹

RESUMO

Na vida adulta, podemos citar a divisão sexual do trabalho como uma das maneiras de tradicionalmente separar o lugar masculino e feminino. Nos espaços organizacionais, há a atribuição normativa de trabalho produtivo aos homens e reprodutivo às mulheres, sendo o primeiro acompanhado não só de maior prestígio social, como também de maior remuneração. Este fenômeno aparece com força na literatura como uma das possíveis justificativas para a existência de ambientes de trabalho hostis à presença feminina, valendo-se de discriminações, assédios moral e sexual, como formas de demonstrar que não são bem-vindas naqueles espaços ou que têm seu valor estimado como inferior ao dos homens. Considerando que o assédio sexual é fator psicossocial de risco à saúde mental do trabalhador e que vitima especialmente as mulheres, implicando em afastamento do trabalho e, por vezes, sua saída do mercado de trabalho, o objetivo deste estudo foi o de realizar uma pesquisa documental nos principais órgãos governamentais federais brasileiros, a fim de encontrar e classificar os documentos oficiais divulgados sob a temática “assédio sexual no trabalho”, entre os anos de 2010 e 2021. Buscou-se, analisar o conteúdo dos documentos, observando possíveis mudanças e divergências ao longo dos anos, com base na técnica de Análise de Conteúdo. Constatou-se que, na maioria das publicações sobre o tema, as responsabilidades da organização empregadora, como também do assediador, se tornam secundárias; o destaque é dado para a vítima que “não fez sua parte” ao deixar de denunciar, o que pode contribuir com sua culpabilização, estigmatização e adoecimento.

628

Palavras-chave: Violência laboral; Profissão; Saúde do trabalhador.

SEXUAL HARASSMENT AT WORK: A documentary study of the main Brazilian federal government agencies on the subject

ABSTRACT

In adult life, we can cite the sexual division of labor as one of the ways of traditionally separating the male and female place. In organizational spaces, there is the normative attribution of productive work to men and reproductive work to women, the former being accompanied not only by greater social prestige, but also by higher remuneration. This phenomenon appears strongly in the literature as one of the possible justifications for the existence of work environments hostile

¹ Endereço eletrônico de contato: mario.camargo@unesp.br

Recebido em 25/07/2023. Aprovado pelo conselho editorial para publicação em 09/11/2023.



to the female presence, using discrimination, moral and sexual harassment, as ways of demonstrating that they are not welcome in those spaces or that their value is estimated to be lower than that of men. Considering that sexual harassment is a psychosocial risk factor for workers' mental health and that it especially affects women, resulting in absence from work and, sometimes, their exit from the labor market, the objective of this study was to carry out a documentary research in the main Brazilian federal government agencies, in order to find and classify the official documents released under the theme "sexual harassment at work", between the years 2010 and 2021. based on the Content Analysis technique. It was found that, in most publications on the subject, the responsibilities of the employing organization, as well as the harasser, become secondary; Emphasis is given to victims who "did not do their part" by failing to report, which can contribute to their blame, stigmatization and illness.

Keywords: Workplace violence; Profession; Worker's health.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: Un estudio documental de las principales agencias del gobierno federal brasileño sobre el tema

RESUMEN

En la vida adulta, podemos citar la división sexual del trabajo como una de las formas de separar tradicionalmente el lugar masculino y el femenino. En los espacios organizacionales, existe la atribución normativa del trabajo productivo a los hombres y del trabajo reproductivo a las mujeres, siendo el primero acompañado no sólo de mayor prestigio social, sino también de una mayor remuneración. Este fenómeno aparece con fuerza en la literatura como una de las posibles justificaciones de la existencia de ambientes laborales hostiles a la presencia femenina, utilizando la discriminación, el acoso moral y sexual, como formas de demostrar que no son bienvenidas en esos espacios o que su valor se estima inferior al de los hombres. Considerando que el acoso sexual es un factor de riesgo psicosocial para la salud mental de los trabajadores y que afecta especialmente a las mujeres, resultando en ausencia del trabajo y, en ocasiones, en su salida del mercado laboral, el objetivo de este estudio fue realizar una investigación documental en las principales agencias del gobierno federal brasileño, con el fin de encontrar y clasificar los documentos oficiales publicados bajo el tema "acoso sexual en el trabajo", entre los años 2010 y 2021, con base en la técnica de Análisis de Contenido. Se encontró que, en la mayoría de las publicaciones sobre el tema, las responsabilidades de la organización empleadora, así como del acosador, pasan a ser secundarias; Se enfatiza a las víctimas que "no hicieron su parte" al no denunciar, lo que puede contribuir a su culpa, estigmatización y enfermedad.

629

Palabras clave: Violencia laboral; Profesión; Salud del trabajador.

1 INTRODUÇÃO

O sexo biológico é o primeiro e mais forte indicador dos papéis sociais de gênero impostos quando nascemos e, em função do processo de desenvolvimento humano (crescimento físico, amadurecimento emocional e integração social), novas formas de controle são utilizadas para impor o lugar social das pessoas. Segundo Thome (2012), na vida adulta, podemos citar a divisão sexual do trabalho como uma das maneiras de tradicionalmente separar o lugar masculino e



feminino. Para o autor, nos espaços organizacionais e de trabalho, há a atribuição normativa de trabalho produtivo aos homens e trabalho reprodutivo às mulheres. Além disso, ainda para o autor, o trabalho produtivo, associado ao masculino, vem acompanhado não só de um maior prestígio social, como também de uma maior remuneração, quando comparado à remuneração do trabalho feminino.

Higa (2016) reforça que às mulheres, ficam atribuídas as funções de reproduzir e cuidar, e aos homens, a função de produzir bens materiais e imateriais deixando claro a máxima na qual o homem seria o responsável por prover a subsistência da família e a mulher como responsável pelas tarefas domésticas. Nesse sentido, os estereótipos de gênero associam as mulheres ao segmento privado da vida e os homens, ao segmento público.

Evidencia-se na divisão sexual do trabalho uma forma de impor socialmente o lugar das mulheres como sendo de reprodução, cuidado e atenção às famílias, ou de cuidado com saúde e ensino da população. É relevante considerar que na área da saúde, os cargos produtivos, de liderança ou que implicam em significativa tomada de decisão, não são apresentados como possibilidades femininas, havendo um movimento de transgressão quando essas passam a ocupar esses espaços.

No tocante a essa transgressão, alguns autores (Busnello et al., 2021; Tsukamoto et al., 2019) percebem a violência sexual laboral como uma forma de punição ou vingança para aquelas mulheres que ousam romper com a lógica supracitada. Para Higa (2016),

o sucinto esforço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque (p. 490).

Essa seria, para o autor, uma das possíveis justificativas para a existência e manutenção de ambientes de trabalho hostis e ofensivos à força de trabalho feminina, valendo-se de discriminações, assédios morais e sexuais, como formas de demonstrar que as mulheres não são bem-vindas naqueles espaços. A partir disso, tais violências podem ser vistas como resultado de relações de poder desiguais no contexto laboral (Fonseca et al., 2018; Busnello et al., 2021; Tsukamoto et al., 2019).

Assim, o assédio sexual no trabalho se caracteriza como uma forma de violência psicológica no trabalho (Busnello et al., 2021; Fonseca et al., 2018), sendo essa compreendida como ações e comportamentos a partir dos quais um profissional é agredido, ameaçado ou sofre danos em decorrência de sua atuação profissional (Tsukamoto et al., 2019). A violência ocupacional gera impactos negativos na saúde do trabalhador e da organização, afetando a



qualidade de vida e o exercício profissional, podendo ser considerado como um risco inevitável em algumas carreiras, tal como na área da saúde (Busnello et al., 2021; Tsukamoto et al., 2019).

Mcewen, Pullen e Rhodes (2021), afirmam que há uma cultura de tolerância à violência sexual nas organizações, que muitas vezes se perpetua através de líderes e membros de gestão que realizam assédio no ambiente de trabalho. Assim, esse tipo de ação é normalizada e pode passar a ser realizada por outros trabalhadores de nível hierárquico menor, sem receio de serem punidos por suas atitudes, considerando que o grupo da gestão é o responsável por ações preventivas e punitivas.

Tendo em vista esse cenário, considera-se que ao discutir qualquer forma de assédio sexual, corre-se o risco da superficialidade caso não seja mencionada a desigualdade de gênero como promotora das diferentes modalidades de violência sexual. Neste texto, toma-se como pressuposto, que essa categoria de violência engloba diversos crimes que atentam contra a dignidade e liberdade sexual, de acordo com o Código Penal Brasileiro de 1940, com atualizações no ano de 2001; desse modo, o assédio é uma forma de agressão sexual, assim como o estupro, favorecimento da prostituição, estupro de vulnerável, entre outros.

Adentrando a descrição da Lei 10.224 (Brasil, 2001), o crime de assédio sexual é definido por “[...] 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”. A pena prevista para esse tipo de crime é de 1 a 2 anos de detenção, podendo ser aumentada caso a vítima seja menor de 18 anos.

Dessa forma, a lei engloba os casos de assédio sexual laboral, cuja especificidade é que o crime aconteça no contexto de trabalho. É importante acrescentar que não necessariamente esse tipo de violência ocorre no espaço físico de trabalho; o assédio sexual laboral pode ocorrer também em ambientes informais, canais de comunicação virtuais, entre outros, com a condição que a relação entre vítima e assediador seja da esfera profissional e vertical (Ministério Público do Trabalho, 2017). Neste caso, o termo “vertical” diz respeito a uma diferença de posição entre o assediador e o, ou a, assediado ou assediada, ou seja, há uma relação hierárquica resultante da estrutura organizacional e, portanto, uma relação de poder implicada. Contudo, devemos aqui considerar que o assédio sexual pode acontecer também em sentido “horizontal”, o que implica numa relação de assédio entre pares. Assim sendo, precisamos sempre considerar que o assédio sexual, enquanto forma de violência, ocorre na relação de líder para com liderado, mas também entre trabalhadoras e trabalhadores que não necessariamente mantêm entre si, diferenças em termos de cargo, poder ou autoridade.

O Tribunal Superior do Trabalho, em 2018, diferencia duas formas de assédio sexual: por chantagem ou por intimidação. O primeiro diz respeito às situações em que o assediador coloca o favorecimento sexual como condição para que uma ação seja tomada, podendo favorecer a



vítima, ou prejudicá-la caso não o aceite. No caso do assédio por intimidação, este é caracterizado por condutas que visem humilhar, degradar e intimidar a vítima, no contexto laboral.

A relevância de estudar essa temática está associada a alta incidência desse crime na esfera trabalhista: o jornal G1 (Cavallini, 2020) divulgou os resultados de uma pesquisa feita pela plataforma *LinkedIn*, em 2020, cujos dados constam que quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho, em escala nacional. Dessas, 15% pediram demissão em decorrência do assédio e apenas 5% recorreram ao departamento de Recursos Humanos (RH) da organização para eventual denúncia ou busca por ajuda. O levantamento também demonstrou que em 52% dos casos, as vítimas eram mulheres negras. A reportagem ainda explica que, mulheres em cargos de gerência e direção são vítimas frequentes de assédio, sendo os índices respectivamente de 60% e 55%. Esses números reiteram a hipótese que, conforme Higa (2016), o assédio pode ser utilizado como instrumento para demonstrar que aquelas mulheres não pertencem ou não são bem-vindas nas posições de gestão, cargos geralmente ocupados por homens.

Os dados desse estudo demonstram que essa é uma violência de alta incidência, que afeta a carreira e a saúde mental das mulheres, considerando o índice de demissão em decorrência do assédio, além de evidenciar um baixo nível de denúncias, devido às consequências socioeconômicas que a exposição do caso pode gerar às vítimas (Fonseca, 2018). Esse fato deixa claro que o que prevalece nas vítimas é um sentimento de impunidade e ineficiência das políticas internas (G1, 2020), de modo que 78,5% acreditam que nada seria feito caso denunciassem o crime para a organização. Por fim, 60% das mulheres relataram medo de serem demitidas caso denunciassem; 60% relataram medo de serem desacreditadas; 27% não tinham certeza se o que ocorreu realmente configurava assédio; e 16% apresentaram um sentimento de culpa pelo fato ocorrido.

Em complemento, o G1 (2020), também divulgou dados de um levantamento feito pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC), cujos resultados demonstraram que, apesar de 43% dos entrevistados afirmarem se opor e rejeitar a prática de assédio sexual; 37% se disseram indiferentes a essa prática, relevando tolerarem esse tipo de violência; e 16% aderem ao comportamento, aproveitando de sua posição hierárquica para praticar esse crime.

Tendo em vista esses números, é relevante lembrar que o debate público sobre assédio sexual no Brasil é relativamente recente. Almeida (2019) reforça que foi a partir da ascensão das redes sociais, principalmente na década de 2010, que mulheres, principalmente brancas de classe média, passaram a compartilhar *on line* sobre episódios de violência sexual. A autora resgata as campanhas “Chega de fiufiu” e “Meu primeiro assédio”, idealizadas pelo *blog Think Olga*, as quais renderam milhares de *posts* de mulheres expondo situações de violências vividas.



Esse movimento chegou a ser documentado pela mídia convencional, fazendo com que um grande contingente de pessoas entrasse em contato com o conteúdo, popularizando a discussão e revelando uma verdade que até então tinha sido pouco dita: a maioria das mulheres já vivenciou pelo menos uma situação de assédio, muitas vezes antes mesmo da maioridade (Almeida, 2019). Assim, por se tratar de uma discussão recente, ainda há desinformação sobre o assunto, principalmente sobre como essa violência afeta diretamente a vida das vítimas, física, social e psicologicamente.

Novamente, é importante considerar que algumas profissões estão mais sujeitas a violência laboral incluindo o assédio sexual no trabalho. A título de exemplo, uma pesquisa realizada com os trabalhadores de enfermagem, em uma unidade de Estratégia de Saúde da Família (ESF), demonstra alta prevalência do assédio sexual, principalmente entre técnicos e auxiliares de enfermagem, sendo os clientes os principais autores dessa violência (Busnello et al., 2021).

Os números das vítimas do assédio sexual laboral são ainda mais preocupantes levando em conta suas consequências na saúde das trabalhadoras. Segundo Andrade e Assis (2018), há efeitos na integridade física e psicológica das vítimas, além de afetar suas carreiras, principalmente a partir de isolamento social, desinteresse e baixa motivação. Conforme Dias (2008), o assédio sexual, de forma geral, provoca um sentimento de dignidade ferida e perda de confiança, podendo levar a comportamentos autodestrutivos, depressão, estresse pós-traumático, distúrbios alimentares e sintomas tais como: náuseas, dores de cabeça, cansaço e desânimo.

Considerando o assédio sexual laboral como uma atitude misógina, frequente na esfera trabalhista, os seus prejuízos e sofrimento causado nas vítimas – sendo essas principalmente mulheres negras, pardas e de baixo rendimento – e também a dificuldade destas em identificar o assédio, considera-se relevante verificar com mais precisão a forma como o governo brasileiro tem se posicionado e abordado essa problemática ao longo dos anos, considerando o acesso à informação é à forma de prevenção desse crime.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Objetivos e aspectos metodológicos

Assim sendo, o objetivo deste estudo teórico foi o de realizar uma pesquisa documental nos principais órgãos governamentais federais, a fim de encontrar e classificar os documentos oficiais divulgados sob a temática “assédio sexual no trabalho”, entre os anos de 2010 e 2021. Buscou-se também, analisar o conteúdo dos documentos, observando possíveis mudanças e



divergências ao longo dos anos, com base na técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2006, p. 38), definida como “um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Assim, o procedimento utilizado se baseou em: (a) leitura e pré-análise; (b) agrupamento e exploração do material, por meio de elaboração de categorias temáticas mutuamente exclusivas. Propõe-se, portanto, uma investigação dos documentos oficiais liberados pelo Governo Federal e órgãos oficiais acerca da temática, observando os principais pontos destacados, identificando possíveis mudanças na forma de abordar o assédio sexual laboral.

O estudo documental foi realizado por meio de pesquisas eletrônicas internas no *site* oficial do Governo Federal (<https://www.gov.br/pt-br>), com subpesquisas em órgãos oficiais do Governo, sendo eles: Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério da Cidadania, Ministério das Comunicações, Ministério da Mulher, da Família e Direitos Humanos, Ministério da Saúde, Controladoria Geral da União, Ministério da Economia, Ministério do Desenvolvimento Regional; além de buscas no *site* do Ministério Público do Trabalho (<https://mpt.mp.br/>). Os Ministérios foram escolhidos de acordo com a possível correlação com o tema, sendo considerados os mais relevantes na divulgação de informações e elaboração de documentos oficiais sobre assédio sexual laboral.

A busca foi feita através dos descritores “*assédio sexual no trabalho*” e “*assédio sexual laboral*”. Foram selecionados documentos como cartilhas, normas técnicas, termos de coordenação e notas públicas, cujos temas centrais tratam dessa categoria de violência sexual, necessariamente associada ao contexto de trabalho. Assim, documentos que abordem outras formas de violência sexual, ou que apenas mencionem o assédio de forma secundária, não foram incluídos no estudo. Por fim, os documentos deveriam estar no espaço temporal entre 2010 até 2021, sendo considerado esse intervalo de 11 anos relevante para observar as diferenças ao longo dos anos.

2.2 Resultados da pesquisa documental

A Tabela 1 apresenta os documentos oficiais encontrados nos *sites* do Governo Federal e Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre o tema “assédio sexual laboral no intervalo entre 2010 e 2021.



Tabela 1: Documentos emitidos pelo Governo Federal e MPT entre 2010 e 2021.

TIPO	DATA	TÍTULO	ÓRGÃO EMISSOR
Cartilha	2010	Assédio moral e sexual no trabalho	Ministério do Trabalho e Emprego
Cartilha	2/2015	MPT em quadrinhos: Assédio sexual	Ministério Público do Trabalho
Cartilha	11/2015	Cantada não é elogio - Campanha contra o assédio sexual e a opressão de gênero	Ministério do Trabalho e Previdência Social
Portaria	22/5/2017	Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017	Ministério Público do Trabalho
Cartilha	5/2017	Assédio sexual no trabalho: Perguntas e respostas	Ministério Público do Trabalho
Cartilha	5/2018	Guia de Orientações sobre Assédio Moral e Sexual nos Esportes	Ministério Público do Trabalho
Cartilha	5/2018	Guia de Orientações sobre Assédio Moral e Sexual nos Esportes Paralímpicos	Ministério Público do Trabalho
Termo de Cooperação	4/2018	Termo de cooperação	Ministério Público do Trabalho em cooperação com a Confederação Brasileira de Ginástica

635

Não foram encontrados documentos sobre assédio sexual laboral nos seguintes órgãos federais pesquisados: Ministério da Economia; Ministério da Saúde; Ministério da Educação; Ministério da Cidadania; ou Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Neste último, há muito conteúdo sobre violência sexual de forma geral, mas nenhum documento que trate especificamente do assédio sexual no trabalho.

No segmento da Controladoria Geral da União, diversos planos de integração, de diferentes entidades federais, aparecem como resultado para a pesquisa de “assédio sexual no trabalho”. Isso se dá graças a uma campanha (Governo Federal, 2020) que visa promover a integridade pública em órgãos federais como uma forma de combate à corrupção. Assim,



Universidades Federais, Institutos Federais, entre outros, mencionam o assédio sexual e moral como uma prática a ser combatida, além de instituir canais de denúncias. Devido ao fato de os documentos não tratarem exclusivamente sobre o assunto, sendo apenas um pequeno segmento destes, não foram selecionados para a pesquisa.

Em relação ao termo de cooperação assinado entre a Confederação Brasileira de Ginástica e o MPT, esse divulgou que o mesmo termo foi consolidado também com as Confederações Brasileiras de Ciclismo, Judô e Esportes Aquáticos (Procuradoria-Geral do Trabalho, 2018). Contudo, não foi possível encontrar o documento original, apenas matérias de jornais noticiando o feito. Dessa forma, pelo impeditivo de analisar o conteúdo, apenas o termo com a Confederação Brasileira de Ginástica consta nos resultados da pesquisa.

Assim, foram encontrados no total 10 Cartilhas Informativas, 1 Termo de Cooperação, 1 Nota Pública, 1 *Folder* Informativo e 1 Portaria. O órgão com mais conteúdo sobre o assunto foi o MPT, com 9 documentos; seguido pelo Ministério do Trabalho e Emprego/Ministério do Trabalho e Previdência Social, com 2 documentos; e, por fim, o Senado, o Ministério do Desenvolvimento Regional e a Controladoria Geral da União, com 1 documento divulgado cada.

2.3 Discussão dos resultados da pesquisa documental

636

Pensando a classificação dos documentos em categorias, conforme Bardin (2006), de maneira que não comportem o mesmo dado e seja possível extrair aproximações e distinções, a discussão será feita em tópicos, de forma a abordar os objetivos e especificidades de cada uma das categorias definidas:

a) Cartilhas

Conforme a Enciclopédia Discursiva da Cidade (Endici, s. d.), as cartilhas se enquadram como um gênero textual com função didática, na qual podem se constituir como:

um manual de comportamento e de conduta, de conselhos morais [...] considerados dignos de serem lembrados por toda uma nação, visando à formação de um sujeito-cidadão adequado aos valores dominantes em um tipo determinado de sociedade (Endici, s. d.).

Dessa forma, as cartilhas demonstram um valor informativo e pedagógico à população, ou para determinado público-alvo. Essa explicação cabe, no caso das cartilhas sobre assédio sexual laboral produzidas pelos órgãos do Governo Federal, entre 2010 e 2021, de maneira



que elas têm o objetivo de conscientizar para prevenir e inibir esse tipo de comportamento, almejando um ambiente de trabalho saudável e ético, pensando principalmente nas mulheres trabalhadoras (Ministério do Emprego e Trabalho, 2013; Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015; Ministério Público do Trabalho, 2017; Ministério Público do Trabalho, 2018; Ministério Público do Trabalho, 2018; Ministério Público do Trabalho, 2019; Senado Federal [sem data]; Ministério do Desenvolvimento Regional, 2020; Ministério Público do Trabalho, 2021) .

Mesmo com esse objetivo comum de disseminação de informação e conscientização, algumas cartilhas (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015; Senado Federal, [s. d.]; Ministério Público do Trabalho, 2019) são voltadas não para a população geral, mas sim aos seus trabalhadores internos, evidenciando, assim, ação de prevenção sobre o problema do assédio sexual laboral nos respectivos órgãos do governo.

Destaca-se aqui um trecho da primeira cartilha sobre o assunto, que afirma o assédio sexual no trabalho como uma forma de discriminação,

[...] toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Abrangendo, nessas situações, os casos de assédios (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010, p. 8).

637

Outras cartilhas (Ministério Público do Trabalho, 2017) também abordam o assédio sexual no trabalho como discriminação de gênero e deixam claro que as principais vítimas são mulheres, mas apenas parte delas esclarece que os homens também podem ser vítimas de assédio, além de poder ocorrer também entre pessoas do mesmo sexo (Ministério do Emprego e Trabalho, 2013; Ministério Público do Trabalho, 2017; Ministério Público do Trabalho, 2018; Senado Federal, s.d.). Destaca-se aqui que o recorte das populações mais vulneráveis, feito pelas cartilhas, e em relação ao gênero, deixando de mencionar questões como a raça, classe ou orientação sexual que podem estar influenciando esse tipo de violência no ambiente de trabalho.

A exceção dessa limitação dos recortes está em duas cartilhas, uma emitida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015), que menciona mulheres pardas e negras como as maiores vítimas de violência sexual, além de citar funcionárias terceirizadas como extremamente vulneráveis a essas violências, devido a falta de estabilidade no emprego, o que dificulta e inibe denúncias. Assim, a cartilha traz um recorte de classe e raça que não é retomado pelas cartilhas seguintes. Outra cartilha emitida pelo Senado Federal (s .d.), menciona que as mulheres negras são as maiores assediadas, além de pessoas LGBTQIAP+.



A relevância de considerar outros fatores sociais, para além do gênero, é evidenciado pela pesquisa citada anteriormente (G1, 2020) realizada através da plataforma do *Linkedin* que teve amplitude nacional e demonstrou que 52% das entrevistadas que já sofreram assédio sexual laboral são mulheres negras e cujos salários estão entre dois e seis salários-mínimos. Sendo assim, raça e classe são dois fatores relevantes quando se pensa em quem são as principais vítimas dessa classe de violência.

Todas as cartilhas apresentam uma estrutura similar, ou seja: apresentação/introdução; definição de assédio sexual; tipificação na lei; orientações às vítimas e testemunhas; como denunciar. Além disso, de forma geral, também possuem exemplos práticos de comportamentos que se enquadram como assédio sexual e as consequências, tanto para a saúde das vítimas, quanto para a organização de trabalho.

Analisando-as cronologicamente, ficam claros algumas mudanças ao longo dos anos e, assim sendo, faz-se importante discorrer sobre as cartilhas respectivamente a sua data de divulgação; dessa forma evidenciam-se possíveis mudanças de posicionamentos e normativas legais sobre o tema.

Inicialmente, emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2010), nomeia o assédio sexual como uma violência moral, mas não deixa claro se está englobado dentro das concepções sobre o assédio moral, posicionamento esse que muda ao longo dos anos. Nesse primeiro momento, a definição de assédio sexual no trabalho é apresentada como “constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2013). O conteúdo apresenta as diferentes formas pelas quais o assédio sexual no trabalho pode aparecer, tais como: falas explícitas, insinuações, gesticulações, de forma escrita ou através de piadas. O Ministério do Trabalho e Emprego (2013) defende que o assédio tem como causa uma tentativa frustrada de aproximação sexual, o que gera rejeição não aceita por um trabalhador do sexo masculino, normalmente de nível hierárquico superior ao da vítima. Por fim, os autores também afirmam que o assédio sexual laboral necessariamente se dá no ambiente de trabalho. Ambas as perspectivas serão ampliadas nas próximas publicações, como será comentado adiante. Para além disso, o conteúdo orienta as vítimas a recolherem provas para denunciar, compartilhar com colegas sobre a situação, buscar possíveis testemunhas, ser verbalmente explícita quanto a seu não consentimento. Indica a quais instituições recorrer para realizar a denúncia, e pede que as vítimas “rompam com o silêncio”, pois este fortalece o agressor (Ministério do Trabalho e Emprego, 2013). Tais orientações também foram encontradas em outras cartilhas, posteriormente publicadas (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015; Ministério Público do Trabalho, 2018; Senado Federal s.d.; Ministério do Desenvolvimento Regional, 2020).



A cartilha “*MPT em quadrinhos: Assédio sexual*” (Ministério Público do Trabalho, 2015) é a única cartilha em formato diferenciado, sendo uma narrativa em história em quadrinhos, tendo como protagonista um pai, que assedia estagiárias em seu trabalho, e em outro contexto sua filha, estagiária, que é assediada por um superior. Ela mostra a importância da rede de apoio entre homens, que por meio do diálogo contribuem para a conscientização de seus colegas, de modo que repensem esse tipo de comportamento; e a relevância da rede de apoio entre mulheres, que devem juntar forças para formalizar uma denúncia (Ministério Público do Trabalho, 2015). Esse discurso não é retomado de forma explícita em outras cartilhas. É interessante perceber que nessa cartilha, o MPT apresenta uma outra justificativa para o comportamento dos assediadores: o assédio acontece não por uma rejeição não aceita, mas sim como forma de impor poder (Ministério Público do Trabalho, 2015). Essa concepção é retomada em algumas cartilhas posteriores (Senado Federal, s. d.), mas não de forma consecutiva.

A cartilha emitida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015) tem como público-alvo, explicitamente, as vítimas e testemunhas do assédio sexual laboral, considerando os pronomes usados no texto, a cor rosa, imagens de espelho de Vênus (♀), entre outros. Nesse material informativo/educativo, o conceito de assédio é ampliado, explicitando que ele pode ocorrer de forma verbal, física, visual ou psicológica (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015), além de incluir um trecho mencionando a falta de consentimento como parâmetro essencial no cenário: o assédio sexual laboral “consiste num comportamento de conotação sexual não desejado pela destinatária” (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015). O texto foca em elucidar que o trabalho não é lugar de cantadas, podendo esse comportamento se configurar como assédio sexual verbal. Além disso, dá orientações e exemplos para que as vítimas reconheçam esse tipo de comportamento criminoso, e frisa as mulheres negras e pardas terceirizadas como as maiores vítimas do assédio sexual laboral, como já mencionado anteriormente (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015).

Já a cartilha divulgada pelo Ministério Público do Trabalho (2017), tem um formato de “perguntas e respostas”, buscando abranger dúvidas comuns sobre o assunto. Diversas das questões respondidas não haviam sido tratadas antes, como: quais as consequências jurídicas para as vítimas? E para o assediador? Qual o papel do empregador na prevenção do assédio? (Ministério Público do Trabalho, 2017). Essa cartilha elucidava também diversos novos pontos importantes que ainda não haviam sido mencionados. Primeiramente, apresenta que o assédio sexual laboral só configura crime se for cometido por um superior hierárquico, de maneira que a lei não abarca o assédio horizontal, que ocorre entre colegas da mesma posição; ademais, é necessário que haja reincidência do comportamento (Ministério Público



do Trabalho, 2017). O Ministério esclarece também que não há lei específica no âmbito trabalhista que puna essas atitudes. No material, o MPT explica que há uma subnotificação dos casos de assédio sexual no trabalho, e associa isso ao contexto cultural que leva as organizações a não investigarem a fundo esse tipo de crime, sendo menosprezadas em comparação a condutas que lesam o patrimônio da empresa (Ministério Público do Trabalho, 2017). Dessa forma, o órgão federal responsabiliza as organizações, afirmando que o descaso desestimula e impede que as vítimas denunciem.

Assim, há uma significativa mudança de posicionamento sobre as vítimas de assédio: a cartilha reconhece as inúmeras barreiras que dificultam as mulheres denunciarem, e traz para campo a responsabilização da organização sobre essas situações, de maneira que a posição das organizações colabora para o “descrédito e culpabilização da mulher” (Ministério Público do Trabalho, 2017). Em contraste, cartilhas anteriores (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010; Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015) deixam a subnotificação apenas implícita, além de associar a falta de denúncias a uma “posição submissa” das mulheres, colaborando para a estigmatização das vítimas e desconsiderando tanto as barreiras impostas pela cultura, quanto o papel das organizações nesse cenário.

Em relação às quinta e sexta cartilhas divulgadas, ambas fazem parte de um projeto do Ministério Público do Trabalho, em relação à prevenção de assédio moral e sexual nos esportes. Para além das cartilhas, houve termos técnicos de cooperação assinados com quatro grandes Confederações Nacionais de esportes no país (ginástica, judô, ciclismo e esportes aquáticos), os quais serão discutidos no próximo tópico.

Dessa forma, além dos termos de cooperação, o MPT divulgou, em 2018, dois materiais informativos, abarcando tanto o esporte convencional quanto o esporte paralímpico (Ministério Público do Trabalho, 2018). Apesar de serem duas cartilhas diferentes, ambas têm exatamente o mesmo conteúdo, com exceção das ilustrações, ou seja, uma delas contém fotos de atletas sem deficiência e a outra, atletas com deficiência. Contudo, não há um segmento diferencial específico ou recortes ao esclarecerem sobre o assédio sexual laboral em pessoas com deficiência.

Nessas cartilhas, a noção de assédio é tida como “constranger alguém com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual”. Na maioria das vezes, ele acontece por meio de cantadas e insinuações desagradáveis, constantes, com alguma conotação sexual” (Ministério Público do Trabalho, 2018; Ministério Público do Trabalho, 2018). Uma definição muito semelhante foi utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2013), ou seja, a primeira cartilha encontrada sobre o assunto. Novamente, não menciona sobre o consentimento (ou falta dele) como essencial para determinar o crime de assédio sexual. Além disso, as cartilhas retomam também a noção do assédio sexual laboral como sendo causado



por um homem que não aceita ser rejeitado por uma colega de trabalho (Ministério Público do Trabalho, 2018; Ministério Público do Trabalho, 2018), assim como apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Destacamos aqui que o texto não configura plágio, mas é claramente uma paráfrase do que foi divulgado em 2013. Ademais, as cartilhas adequam o conteúdo para as especificidades do contexto de esportes. Isso ocorre, por exemplo, no trecho sobre assédio sexual vertical e horizontal: o primeiro é realizado por um superior hierárquico, o que no esporte se dá não apenas de acordo com o cargo, mas também diz respeito a idade do esportista e seu tempo na equipe (Ministério Público do Trabalho, 2018; Ministério Público do Trabalho, 2018). Por fim, citam consequências gerais e específicas desse âmbito profissional, como queda do desempenho da equipe, aumento de quedas e lesões, perda de motivação e comprometimento com treinos e provas, falta de interesse no esporte (Ministério Público do Trabalho, 2018; Ministério Público do Trabalho, 2018).

A próxima cartilha, também divulgada pelo MPT, em 2019, faz parte de um projeto instituído pela Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017, que será analisada no próximo tópico, e tem como objetivo encontrar soluções para eliminar e prevenir os atos de assédio moral e sexual entre servidores do Ministério Público do Trabalho. Assim, se consolida como uma cartilha para a população trabalhadora interna da organização, buscando corrigir o “desequilíbrio nas relações de trabalho, incluídos os frequentes adoecimentos e afastamentos do trabalho” (Ministério Público do Trabalho, 2019), demonstrando preocupação desse Ministério no tocante aos efeitos do assédio sexual laboral e atuando preventivamente.

Denominada de “Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho”, o projeto visa alcançar a construção de uma cultura organizacional saudável, utilizando do diálogo para diminuir conflitos, e buscando apurar denúncias de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho (Ministério Público do Trabalho, 2019). Assim, a cartilha apresenta os conceitos de assédio moral organizacional e assédio sexual; em seguida, coloca que a principal diferença entre ambos está no fato de que há no Código Penal uma lei que diz respeito ao assédio com conotação sexual (Ministério Público do Trabalho, 2019). Pontua que, para configurar assédio sexual laboral, não precisa haver repetição do comportamento. Essa informação é nova em comparação com a cartilha divulgada em 2017, que afirma que é necessário reincidência, ou seja, um único ato de assédio não tipificaria o crime. Apesar dessa mudança no conteúdo das cartilhas, não houve alterações na legislação, não mencionando se é ou não necessário reincidência para tipificar como crime.

Por fim, o MPT explica como se dá o processo de apuração de denúncia de assédio moral, sexual ou de discriminação. No primeiro momento, há uma tentativa de conciliação, por meio de diálogo, assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos. Se não for



possível alcançar a conciliação, “será encaminhado relatório conclusivo à autoridade competente” (Ministério Público do Trabalho, 2019). Contudo, o documento não especifica quais autoridades, ou se os casos de assédio sexual chegam a ser encaminhados à justiça, por exemplo.

A próxima cartilha, divulgada pelo Senado Federal no biênio de 2017-2019 (sem uma data definida no documento), também tinha como objetivo transformar a realidade interna do órgão público. Esse material é o primeiro a especificar que o assédio sexual laboral se configura como um assédio moral agravado e com conotação sexual, sendo esse segundo mais amplo que o primeiro. Além disso, a cartilha, assim como a supracitada, esclarece que não precisa haver repetição para que se caracterize como assédio sexual, de forma que mesmo ocorrendo apenas uma vez, pode tipificar crime. Ao fazer o recorte focado nas vítimas, faz constar que estas podem ser homens e mulheres, assim como o assediador; porém, especifica que as pessoas mais vulneráveis são mulheres negras e LGBTQIAP+. Esta é a primeira cartilha a colocar a orientação sexual como uma variável importante ao determinar grupos minoritários vulneráveis. Por fim, a cartilha também apresenta exemplos de comportamentos que podem se configurar como assédio sexual laboral, e especifica que apesar de cantadas no ambiente de trabalho não serem necessariamente assédio, são inadequados para tal ambiente.

642

O Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) divulga em 2020 a “Cartilha informativa sobre assédio sexual. Esse material merece um destaque em seu conteúdo, devido ao fato de ter pouquíssimo texto original. Ao longo da leitura, foi possível encontrar muitas semelhanças com os escritos das cartilhas anteriores, em especial a de 2010, pelo MTE; a cartilha de perguntas e respostas, do MPT, em 2017; e o material divulgado pelo Senado Federal entre 2017 e 2019.

Ao comparar alguns trechos, fica evidente a semelhança do conteúdo e em alguns casos, uma cópia literal de cartilhas anteriores, como verifica-se a seguir:

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual (Ministério Público do Trabalho, 2017, p. 14).

Como regra geral, um único ato não configura o assédio sexual, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual, devido a sua gravidade (Ministério do Desenvolvimento Regional, 2020, p. 5).

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou



favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor (Senado Federal, s. d., p. 17).

Para caracterizar o assédio, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor (Ministério do Desenvolvimento Regional, 2020, p. 6).

Assédio sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010, p. 33).

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. (Ministério do Desenvolvimento Regional, s. d., p. 7).

Contudo, destaca-se na cartilha do MDR o tópico 2.9, que trata sobre as consequências jurídicas que recaem sobre os agressores, e cujo texto não é semelhante a nenhuma das cartilhas que foram analisadas neste trabalho. Essa questão só havia sido abordada anteriormente na cartilha “Perguntas e respostas sobre assédio sexual no trabalho”, pelo MPT em 2017 e é de significativa importância, considerando que retrata as consequências legais do assédio sexual para o assediador, fator esse que pode ajudar a inibir, no ambiente de trabalho, qualquer comportamento com essa conotação. Esclarece, portanto, que embora o assédio sexual laboral não tenha nenhuma lei trabalhista específica, pode se enquadrar como falha no dever de “manter conduta compatível com a moralidade administrativa” (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX) e/ou “tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II). Dessa forma, o trabalhador pode ser punido na esfera penal e trabalhista por esse tipo de comportamento (Ministério do Desenvolvimento Regional, 2020).

643

Finalizando esse tópico, a última cartilha foi divulgada pelo MPT em 2021 e aborda o assédio moral e sexual em atividades portuárias e aquaviárias. Sua relevância social está no fato que, em tais atividades trabalhistas, os funcionários são majoritariamente homens, tornando o ambiente mais hostil para as mulheres que ocupam o mesmo espaço. Assim, o material se coloca como medida preventiva de assédio sexual e moral nesse contexto.

Apesar de se propor a falar de um espaço trabalhista bem específico, essa cartilha, possui parágrafos inteiros copiados de cartilhas anteriores. Ademais, a cartilha associa o assédio sexual laboral como abuso de poder (Ministério Público do Trabalho, 2021), diferenciando-se então de outros materiais anteriores, que colocam a rejeição como fator central. Por fim, o texto informa a necessidade de tomar medidas contra o assédio sexual



antes que esse evolua para outras formas de violência sexual, tal como o abuso, além de citar as consequências para a saúde das vítimas e o que fazer diante da violência, tanto para a pessoa assediada quanto a possíveis testemunhas.

É interessante perceber que seis das dez cartilhas apresentam o assunto em conjunto com a temática do assédio moral. Dessas, todas separam os dois tópicos e trabalham de forma distinta, embora observe-se semelhanças entre os dois tipos de assédio.

Em relação ao público-alvo das cartilhas publicadas, fica evidente que este é voltado para todos os servidores das instituições, porém, principalmente, às pessoas vítimas ou vulneráveis ao assédio. Isso se mostra, pois, as 11 cartilhas analisadas dão instruções às vítimas de como agir e como denunciar o crime, além de indicações sobre o papel das testemunhas; em contraste, apenas uma cartilha refere-se às orientações aos possíveis assediadores, como: “cuidado ao elogiar aspectos físicos das pessoas; nunca se favoreça de sua posição para obter uma vantagem sexual; evite cantadas e piadas de cunho sexual” (Ministério Público do Trabalho, 2015).

Esse pouco ou nenhum “diálogo” destinado especificamente aos assediadores se demonstra contraditório, considerando que as cartilhas apresentam como objetivo a conscientização sobre o assunto, e prevenção do assédio. Ao focar apenas nas vítimas, tais materiais informativos omitem detalhes importantes aos possíveis assediadores, como: como identificar se estou cometendo assédio?; quais as evidências no comportamento das colegas?; como evitar e policiar meu próprio comportamento?; entre outros de importância.

Da mesma forma, apenas 1 cartilha tem uma seção direcionada aos empregadores. Nela, são citadas formas de prevenir o assédio sexual laboral, como a criação de canais de comunicação para denúncia e apuração, introdução do assunto a partir de palestras, treinamentos e cursos, capacitação de trabalhadores, entre outros (Ministério Público do Trabalho, 2017). Além disso, afirma que é dever do empregador proporcionar um ambiente seguro e livre de violências, sendo ele próprio responsável pela prática de assédio, ainda que não seja o assediador.

É interessante perceber que foge do escopo das cartilhas a responsabilização do empregador na ocorrência ou não de assédio sexual laboral. De forma geral, o foco está na vítima e em seu dever de denunciar a agressão, independente de seus medos ou possíveis consequências; as testemunhas também são citadas, no mesmo sentido de dever de denúncia e apoio às pessoas assediadas. Dessa maneira, há uma individualização da questão, deixando de abordar os principais sujeitos no processo de prevenção e repressão desses comportamentos, ou seja, a própria organização e os seus gestores.



b) Portaria; Termo de Cooperação Técnica; Norma Técnica; Nota Pública e *folder*

Nesse tópico, serão apresentados o restante dos documentos encontrados, considerando que não há repetição nos tipos, diferente das cartilhas, as quais várias foram produzidas na mesma temática.

Seguindo uma ordem cronológica, inicialmente há a Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017, divulgada pelo MPT, que já fora mencionada anteriormente. Esse documento oficializa a intenção de uma Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Assim, são estabelecidos alguns direcionamentos, buscando proporcionar um ambiente de trabalho saudável, no qual a dignidade de todos os trabalhadores seja preservada. A justificativa para o projeto leva em conta as consequências que o assédio moral, sexual e a discriminação trazem para a qualidade de vida pessoal e profissional das vítimas, internamente na instituição, sendo que o documento apresenta diretrizes visando a prevenção de tais violências na realidade do próprio MPT. A Portaria visa englobar todos os trabalhadores (membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados) e cita a capacitação destes em relação a essas violências, suas consequências, além de debater boas práticas no ambiente de trabalho, por meio de palestras, rodas de conversas, entre outros. É interessante notar que uma dessas diretrizes é justamente produzir e divulgar material informativo sobre a temática, o que ficou evidente ao longo da coleta de documentos para este artigo, considerando que o MPT foi o órgão que elaborou maior variedade desses materiais, sempre se atualizando.

645

Ademais, destaca-se aqui algumas das diretrizes, como: criar espaços de discussão, buscando fortalecer os vínculos na instituição; avaliação periódica do clima organizacional; criação de comissões de prevenção, que atuarão juntas às unidades de gestão de pessoas e da saúde; responsabiliza as unidades de saúde a acolhimento, encaminhamento e assistência dos envolvidos em casos de violência; entre outros. Por fim, esclarece as medidas a serem tomadas em caso de denúncia de assédio moral, sexual ou discriminação, as quais foram divulgadas na cartilha “Manual de prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e discriminação”, e já apresentada. Dita também qual o caminho para tentar chegar à conciliação, caso ambas as partes da denúncia estejam de acordo, podendo se valer de um conciliador para que sejam alcançadas soluções adequadas, que inibam que o comportamento se repita.

Em 2018, o MPT divulgou um Termo de Cooperação Técnica em conjunto com a Procuradoria Geral do Trabalho (PGT) e da Confederação Brasileira de Ginástica (CBG), com vigência de 2 anos. O Termo firmado entre MPT e CBG busca atuar preventivamente no



assédio moral e sexual nos esportes, considerando a incidência desses comportamentos neste âmbito trabalhista e as consequências para a saúde dos esportistas. Além da proposta de criar propagandas publicitárias sobre o tema, outra forma de prevenção citada é o comprometimento em criar “mecanismos de controle no ambiente de treinamento e alojamento dos atletas” (Confederação Brasileira de Ginástica; Ministério Público do Trabalho, 2018), buscando inibir essas formas de violência. O MPT firma, portanto, o compromisso da CBG em criar canais de denúncia, apuração e sanção dos atos de assédio; inclui ambas as temáticas para serem debatidas entre atletas, seus superiores e patrocinadores (Confederação Brasileira de Ginástica; Ministério Público do Trabalho, 2018). O Termo justifica a parceria por meio da necessidade de garantia dos direitos humanos, considerando um Estado Democrático de Direito; considera também que a Constituição da República garante que todos são iguais perante a lei, não podendo prevalecer um estado de preconceito ou discriminação; e leva em conta a garantia da saúde como um direito de todos e que é dever do Estado promover condições para reduzir o risco de doenças. Por fim, afirma que é dever do Ministério Público do Trabalho atuar no combate ao assédio moral e sexual no trabalho, tomando medidas preventivas e/ou repressivas. No caso desse documento, são demonstradas medidas preventivas (Confederação Brasileira de Ginástica; Ministério Público do Trabalho, 2018).

Assim como parte das cartilhas organizadas pelo MPT, o referido documento também reitera que homens e mulheres podem ser vítimas de assédio moral ou sexual no trabalho, mas explicita que grupos minoritários, pensando em gênero e orientação sexual, são mais propícios a serem assediados.

Em dezembro de 2020, o MPT divulgou uma nota pública, também chamada de manifesto, em favor da ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal Convenção teve como temática central a eliminação da violência e assédio laboral, no contexto da pandemia de Covid-19 (OIT, s. d.). Conforme apontado pela OIT, o cenário de violência se agravou mais durante esse período de crise, pedindo um posicionamento de entidades trabalhistas. Dessa forma, a OIT entende a violência e assédio como “comportamentos e práticas inaceitáveis” que comprometem a saúde física, psicológica, social e até mesmo econômica. O contexto do Covid-19 amplia a concepção do mundo do trabalho, levando em conta os novos espaços que passaram a ser ocupados na esfera profissional, como o virtual. Assim, a Organização pontua que mesmo esses espaços não convencionais devem ser considerados quando levamos em conta o assédio sexual laboral e a amplitude que devem ter as medidas de prevenção. Além disso, a Convenção engloba não apenas os espaços não convencionais de trabalho, mas também uma ampla diversidade de trabalhadores, incluindo imigrantes, trabalhadores autônomos e até mesmo trabalho não remunerado. Destaca-se que a OIT leva em conta o aumento da violência doméstica durante



o período de quarentena, propondo que entidades trabalhistas adotem medidas para mitigar e atenuar essa situação de violência, por exemplo “licenças para as vítimas de violência doméstica, [...] proteção temporária contra o despedimento, inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho” (OIT, s. d.). Por fim, pontua-se o reconhecimento da OIT de que em algumas áreas de trabalho, os processos de violência se intensificaram, havendo necessidade de atenção especial, como é o caso da saúde, assistência social e trabalhadores da economia informal.

Considerando os destaques apresentados como uma síntese de pontos relevantes da Convenção 190 da OIT, o MPT se manifesta em favor da adoção de tais diretrizes para combater o assédio e outros tipos de violência nos contextos de trabalho. É interessante destacar que o documento não entra em detalhes de especificidades importantes que foram tratadas, como o cenário do Covid-19. Ainda assim, é um posicionamento importante, considerando a amplitude de atuação que o Ministério Público do Trabalho possui.

Finalizando, o documento mais recente emitido por um órgão do governo na temática é um *folder* informativo, elaborado pela Procuradoria Geral da União (PGU) em 2021. O material contém informações básicas sobre o assédio moral e sexual, como o conceito, exemplos de comportamentos que se enquadram como assédio moral e a legislação vigente.

A definição trazida sobre assédio sexual no trabalho engloba diversos tipos de ação, tais como manifestações físicas, verbais, gestuais, entre outros, que causem constrangimento à vítima e que ferem sua liberdade sexual. A Procuradoria não apresenta exemplos de comportamentos, apenas os efeitos psicológicos e produtivos acarretados pela violência, incluindo “exposição negativa do nome do órgão ou instituição” (PGU, 2021).

O *folder*, mais popularmente conhecido como folheto, consiste em uma folha de papel A4 dobrado em três partes. Considerando seu tamanho diminuto, comporta poucas informações, exigindo uma seletividade delas. Destaca-se o conteúdo escolhido sobre o assédio sexual laboral:

viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro (Procuradoria Geral da União, 2021).

Ao deixar de exemplificar o que se pode enquadrar no crime, a Procuradoria falha por sua falta de especificidade, deixando em aberto os comportamentos considerados inadequados no ambiente de trabalho. Em contraste, as informações priorizadas dizem respeito à tipificação legal e às consequências para a vítima e instituição.



3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme evidenciado, a temática do assédio sexual laboral tem sido abordada com certa constância pelos órgãos federais do governo, no intervalo de 2010 e 2021, principalmente no formato de cartilhas. Considerando a premissa informativa e pedagógica deste gênero textual, se entende que até o momento, a prioridade foi de introduzir e esclarecer questões mais básicas sobre o assunto.

Considerando a prioridade dada aos materiais informativos, pode-se questionar qual o nível real de comprometimento que esses diferentes órgãos governamentais estabeleceram com a prevenção do assédio sexual laboral. A elaboração de políticas públicas, por exemplo, poderia gerar um efeito mais consistente na prevenção do que a mera intenção informativa, ainda que essa tenha fins concretos e relevantes.

No conteúdo das cartilhas, foi observado que todas contêm um "apelo" para que as vítimas denunciem, pois "o silêncio fortalece o agressor". Apesar da veracidade, pois a não-denúncia favorece a posição do assediador, utilizar essa frase sem criticidade pode favorecer a individualização do problema e a responsabilização das próprias vítimas, como se a perpetuação do assédio se desse pela dificuldade que essas têm de denunciar.

Constata-se, na maioria das publicações sobre o tema que a responsabilidade da instituição/organização empregadora, como também do assediador se tornam secundárias; o destaque é dado para a vítima que "não fez sua parte" ao deixar de denunciar, o que pode contribuir com sua culpabilização e estigmatização. Os materiais, com exceção de uma cartilha citada anteriormente (Ministério Público do Trabalho, 2017), falham ao deixar de mencionar qual o papel dos gestores e empregadores na prevenção, e quais atitudes podem ser tomadas para propiciar um ambiente de trabalho livre do assédio sexual. Citando o Tribunal Superior do Trabalho, é obrigação do empregador "[...] cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho".

Podemos retomar aqui o trabalho de Mcewen, Pullen e Rhodes (2021), que coloca o assédio sexual laboral como um problema relacionado a liderança das organizações, ou seja, os atos de assédio são muitas vezes perpetuados pelos próprios gestores, o que cria uma cultura de tolerância, normalizando a violência sexual no trabalho e inibindo ainda mais as vítimas a denunciarem. Dessa forma, se demonstra a relevância dos materiais informativos em criarem um diálogo com a liderança das organizações, visando fortalecer a prevenção do assédio.

Da mesma maneira, há pouco diálogo com os homens de forma geral, mesmo reconhecendo que estes são os assediadores mais comuns; há menção ao machismo como propulsor do assédio, mas não se especifica de que forma isso se reverbera na personalidade dos homens, e em suas formas de se relacionarem com mulheres. Pensando na prevenção como



uma forma de evitar o assédio, se mostra contraditório frisar apenas a importância da denúncia, sem focar em como evitar que os homens se tornem assediadores.

Por outro lado, as cartilhas esclarecem muito bem as especificidades da lei que criminaliza o assédio, ao fazer a diferenciação entre assédio vertical, que configura crime, e o assédio horizontal, que não cabe na tipificação legal. É interessante ainda evidenciar que há cartilhas, tal como a do Ministério Público do Trabalho (2019), que faz críticas a forma como a lei está redigida, observando como isso limita as problemáticas sobre criar um ambiente totalmente seguro e em igualdade de direitos para as mulheres.

Em relação ao comprometimento dos órgãos públicos federais sobre a temática, conclui-se que o órgão mais engajado nesse objetivo, entre 2010 e 2021, é, de longe, o Ministério Público do Trabalho, considerando a elaboração de 9 documentos neste período, tanto com propósitos informativos, quanto deliberativos, como os Termos de Cooperação assinados em 2018. Além disso, é possível observar uma coesão entre os materiais divulgados, havendo progresso e atualização nas informações das cartilhas, e a elaboração de projetos que não se limitam a apenas um documento. Um exemplo é a Portaria nº 583, de 2019, que embasou a criação do Manual sobre a prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação.

Os conteúdos presentes nos documentos-alvo de nossa leitura e estudo, trazem em comum um outro aspecto que convém destacar: uma ausência flagrante da concepção de que organizações de trabalho, sejam elas de caráter público ou privado, se beneficiariam muito com o desenvolvimento de políticas e investimentos em gestão estratégica de pessoas, em especial, com a presença de Psicólogos Organizacionais e do Trabalho, posto que tomariam para si a responsabilidade de uma atuação comprometida com a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador, e, conseqüentemente, com a prevenção e o combate ao assédio sexual. Assim sendo, este estudo nos permite a consideração de que esta é uma lacuna (nos documentos e nas instituições aqui citadas) e, portanto, mais uma das faces do grande desafio de prevenir e combater o assédio sexual nos contextos organizacionais e de trabalho, humanizando-os.

Assim, considera-se que, certamente, não se encerra o debate sobre assédio sexual laboral, ainda carecendo de políticas públicas e mais articulações entre os órgãos federais que vêm tratando essa questão desde 2010, se tornando mais aparente e aprofundada a partir de 2017. Urge a necessidade de que ações de prevenção, mediante documentos oficiais e extraoficiais, sobre o assédio sexual laboral, sejam estendidas à sociedade como um todo, impactando todos os contextos de trabalho, sejam eles formais ou informais, públicos ou privados, e contribuindo para a construção de uma cultura extraorganizacional (social mais ampla, portanto) de não tolerância ao assédio, posto que fere a dignidade, a liberdade, os direitos humanos e a saúde dos trabalhadores.



4 REFERÊNCIAS

- Almeida, H. B. (2019). From shame to visibility: Hashtag Feminism and Sexual Violence in Brazil. *Sexualidad, Salud Y Sociedad*, (33), 19-41. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2019.33.02.a>
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, (43), 11. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Brasil. (2021). *Código Penal*. Lei 10.224, art. 216-A. Brasília-DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm
- Brasil. Controladoria Geral da União. (s. d.). *Integridade Pública: Assédio Moral e Sexual*. Brasília-DF. <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/pe-cas-de-comunicacao/folder-assedio.pdf/view>
- Brasil. Governo Federal. (2020). *CGU lança campanha para promover integridade pública em órgãos federais*. Brasília-DF. <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2020/09/cgu-lanca-campanha-para-promover-integridade-publica-em-orgaos-federais>
- Brasil. Ministério do Desenvolvimento Regional. (s. d.). *Cartilha informativa sobre assédio sexual*. Brasília-DF. https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomissão de Gênero. Comissão de ética. (2010). *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília-DF. http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAA_SSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf
- Brasil. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Fundacentro. (2015). *Cantada não é elogio - Campanha contra o assédio sexual e a opressão de gênero*. https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/cissp-1/arquivos_cissp/cartilha-assedio.pdf
- Brasil. Ministério Público da União. Procuradoria Geral. (2017). *Portaria nº 583*. Edição 101, seção 1, 82 p. https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20242384/do1-2017-05-29-portaria-n-583-de-22-de-maio-de-2017-20242310
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. (2015). *MPT em quadrinhos*, número 10, Assédio sexual. Vitória-ES. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual/@@display-file/arquivo_pdf
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. (2019). *Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Procuradoria Geral do Trabalho: manual sobre a prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação*. Brasília-DF. <https://bitly.com/SWo2b3>



- Brasil. Ministério Público do Trabalho. (2021). *Assédio moral e sexual nas atividades portuárias e aquaviárias*. Brasília-DF. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@@display-file/arquivo_pdf
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). (2020). *Pela paz no trabalho: Manifesto pela ratificação da Convenção 190 da OIT*. <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral da República. (2017). *Assédio sexual no trabalho: Perguntas e respostas*. Brasília-DF. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. (2018a). *Guia de orientações sobre assédio moral e sexual nos esportes*. Brasília-DF. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/guia-de-orientacoes-sobre-assedio-moral-e-sexual-nos-esportes/@@display-file/arquivo_pdf
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. (2018b). *Guia de orientações sobre assédio moral e sexual nos esportes paralímpicos*. Brasília-DF. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/guia-de-orientacoes-sobre-assedio-moral-e-sexual-nos-esportes-paralimpicos/@@display-file/arquivo_pdf
- Brasil. Procuradoria Geral do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª região/MPT. Confederação Brasileira de Ginástica. (2018). *Termo de Cooperação*. <https://www.cbginastica.com.br/termompt.pdf>
- Brasil. Senado Federal. (2021). *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília-DF, biênio 2017-2019. <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>
- Busnello, G. F., Trindade, L. L., Pai, D. P., Beck, C. L. C., Ribeiro, O. M. P. L. (2021). Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família. *Escola Anna Nery [online]*. 25(4), e20200427. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0427>
- Cavallini, M. (2020). Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho; 15% delas pediram demissão, diz pesquisa. *G1. Economia*. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-meta-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>
- Controladoria-Geral do Trabalho. (2020). *Judô adere a termo de cooperação com o MPT para combater assédio a atletas*. <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/judo-adere-a-termo-de-cooperacao-com-o-mpt-para-combater-assedio-a-atletas>
- Dias, I. (2021). Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, problemas e práticas*, (57). <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/12011/1/Soc57IDias.pdf>
- Diretoria de Planejamento. (2017). *O que é um acordo ou termo de cooperação técnica. Pró-reitoria de planejamento e administração*, Universidade Federal de Uberlândia.



<http://www.proplad.ufu.br/perguntas-frequentes/o-que-e-um-acordo-ou-termo-de-cooperacao-tecnica>

- Fonseca, T. S., Portela, A. S. M., Freire, S. E. A.; Negreiro, F. (2018). Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. *Ciências Psicológicas*, 12(1), pp. 25-34. <https://www.redalyc.org/journal/4595/459555547004/html/>
- G1. (2020). Mais da metade dos profissionais prática ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa. *Economia*. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>
- HIGA, F. C. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV [online]*, 12(2), pp. 484-515. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>
- IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. (2011). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios de 2010*. Rio de Janeiro. www.ibge.gov.br
- Mcewen, C.; Pullen, A., Rhodes, C. (2021). Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. *Revista de Administração de Empresas [online]*. 61(2), e00000008. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>
- Silva, M. V. [s.d]. *Cartilha. Enciclopédia Discursiva da Cidade (Edici)*. <https://www.labeurb.unicamp.br/endici/index.php?r=verbete%2Fview&id=49>
- Thome, C. F. (2012). O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, 55(85), pp. 137-168, jan./jun. 2012. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/74743>
- Tribunal Superior do Trabalho. (s. d.). *Assédio Sexual: o que é, quais são seus direitos e como prevenir?* <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>
- Tsukamoto, S. A. S., Galdino, M. J. Q., Robazzi, M. L. C. C., Ribeiro, R. P., Soares, M. H., Haddad, M. C. F. L., Martins, J. T. (2019). Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. *Acta Paulista de Enfermagem [online]*, 32(4), pp. 425-432. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900058>