XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JOSÉ ALBERTO ANTUNES DE MIRANDA

VALTER MOURA DO CARMO

EDUARDO GOLDSTEIN LAMSCHTEIN

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Alberto Antunes de Miranda, Valter Moura do Carmo, Eduardo Goldstein Lamschtein – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-963-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O XIII Encontro Internacional do CONPEDI, realizado nos dias 18, 19 e 20 de setembro de 2024, abordou o tema principal "ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN". Os anfitriões deste encontro foram a Universidad de La República Uruguay, por meio de sua prestigiada Facultad de Derecho, e a Universidade Federal de Goiás, através de seu Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas. Essa colaboração reflete o compromisso com a excelência acadêmica e a relevância das temáticas abordadas.

Este evento é uma iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e visa fortalecer a integração da pesquisa jurídica nacional com os países da América Latina. No âmbito do evento, coordenamos o Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", onde foram apresentados 12 artigos de grande relevância. Foram eles:

1. A CONSTITUIÇÃO TRANSFORMADORA DE 1988 E A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL

Autores: Nathália Eugênia Nascimento e Silva, Victor Hugo de Almeida

O artigo analisa a postura do STF em relação à promoção da justiça social na área trabalhista, destacando a flexibilização de direitos trabalhistas pela negociação coletiva, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Conclui que o STF adota uma postura regressiva, enfraquecendo a Justiça do Trabalho.

2. A IMPORTÂNCIA DA NOVA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Ana Clara Tristão, Luiza Macedo Pedroso e Victor Hugo de Almeida

Este trabalho aborda a inclusão da prevenção ao assédio sexual como função da CIPA, reforçando o papel da nova nomenclatura e de sua atuação proativa na defesa dos trabalhadores.

3. LICITAÇÕES SUSTENTÁVEIS NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS A PARTIR DAS RESOLUÇÕES 347/2020 E 400/2021

Autores: Leila Maria De Souza Jardim, Naura Stella Bezerra de Souza Cavalcante

O artigo discute a implementação de práticas de licitações sustentáveis no Poder Judiciário, com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, promovendo economia de recursos e responsabilidade socioambiental.

4. A FRAUDE À LEI DECORRENTE DA ALTERAÇÃO DO ELEMENTO DE CONEXÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE BRASILEIROS CONTRATADOS NO PAÍS PARA TRABALHAR EM NAVIOS DE CRUZEIRO

Autores: Gil César Costa de Paula e Jorge Luis Machado

A pesquisa tem o escopo de proporcionar uma reflexão acerca da aplicação da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada no Brasil, que prevê a incidência da Lei do Pavilhão aos trabalhadores contratados para desenvolver atividades a bordo de navios estrangeiros, nos casos em que a empresa armadora adota as famigeradas bandeiras de conveniência, ou de aluguel, com o intuito de submeter-se a regras jurídicas mais frágeis e a controles governamentais mais brandos.

5. A SÍNDROME DE BURNOUT EM MULHERES E A SUA ECLOSÃO NO AMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NÃO REMUNERADO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO

Autores: Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Giovana da Silva Petry

O texto busca compreender a invisibilidade desse trabalho e o impacto da Síndrome de Burnout em mulheres, como afeta o seu bem-estar emocional e físico, alinhado com os desafios enfrentados para alcançar a igualdade de gênero. O artigo analisa então os impactos da Síndrome de Burnout no trabalho doméstico feminino não remunerado, propondo políticas de redistribuição de tarefas e apoio social para mitigar o problema.

6. A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Autores: Sandro Nahmias Melo, Marklea da Cunha Ferst e Sâmara Christina Souza Nogueira

A pesquisa aborda as barreiras enfrentadas por trabalhadores com deficiência no Judiciário brasileiro, destacando a falta de acessibilidade e a ineficácia das reservas legais de vagas. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e a análise quantitativa dos dados contidos no relatório Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário publicado pelo CNJ em 2022

7. A SUBJETIVIDADE OPERÁRIA: O DIREITO ACHADO NA RUA E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIFICAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Autora: Juliana Pieruccetti Senges Waksman

O artigo explora a teoria do Direito Achado na Rua, associando-a à formação da identidade dos trabalhadores e à luta sindical no Brasil, destacando seu potencial transformador. A pesquisa foi feita com base em revisão bibliográfica apresentando a teoria do Direito Achado na Rua e a evolução histórica do direito dos trabalhadores, cidadania e identidade de classe.

8. AUTOMAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Adriano Fernandes Ferreira, Bianka Caelli Barreto Rodrigues e Christina Almeida de Araújo Beleza

Este trabalho discute os impactos da automação no ambiente de trabalho, abordando tanto os benefícios econômicos quanto os riscos à saúde e à substituição de postos de trabalho. Na utilização dessa tecnologia podemos identificar aspectos positivos e negativos do uso da automação, por um lado com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas fazendo com que a haja um número maior e mais rápido na produção e o aumento da economia das empresas, influenciando significativamente na arrecadação e geração de lucros.

9. AFINAL, OS ALGORITMOS REALMENTE IRÃO DOMINAR O MUNDO DO TRABALHO?

Autores: Iris Soier do Nascimento de Andrade, Breno Henrique Nascimento de Andrade e Regiane Pereira Silva da Cunha

O estudo investiga o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho, analisando se esses sistemas serão capazes de substituir a força de trabalho humana no futuro. A metodologia utilizada é o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica.

10. AUTODISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR E DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA

Autores: Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza, Maria Clara Leite de Oliveira e Souza

O artigo aborda o impacto do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, discutindo o direito à desconexão e os efeitos do excesso de trabalho no ambiente digital. A ideia do teletrabalho não é novidade, mas o instituto passou por severas modificações juntamente com as novas possibilidades de desempenho da atividade laborativa, especialmente com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

11. AS NUANCES DO TRABALHO DECENTE/DIGNO NO DESENVOLVIMENTO E TURISMO SUSTENTÁVEIS

Autores: Paulo Campanha Santana, Marcia Dieguez Leuzinger e Lorene Raquel de Souza

A pesquisa avalia como o turismo sustentável pode promover o trabalho decente, analisando casos de ecoturismo no Brasil e suas implicações para o desenvolvimento local. Ao final conclui que o turismo sustentável é um meio efetivo para possibilitar o trabalho digno para população local, oportunizando a divulgação de seu artesanato, comida típica e suas tradições.

12. O ATIVISMO JUDICIAL BRASILEIRO E AS NOVAS FORMAS DE Ao TRABALHO – CASO UBER

Autores: Sandro Nahmias Melo, Sâmara Christina Souza Nogueira e Sarah Clarimar Ribeiro de Miranda

Este trabalho discute o ativismo judicial no contexto da "uberização" do trabalho, destacando a necessidade de uma resposta do Judiciário para garantir um ambiente de trabalho digno. Conclui que, a despeito do crescimento dessa nova forma de trabalho não ter deixado muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário.

Nos tempos atuais, discutir a eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente de trabalho busca assegurar que esses direitos sejam efetivamente alcançados. O direito atua tanto como instrumento de controle quanto de transformação social, refletindo a complexa tarefa de harmonizar as relações sociais, frequentemente marcadas por conflitos de interesses.

Os artigos aqui apresentados ressaltam a importância dessas discussões em um momento de profunda transformação do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais na sociedade. Questões como automação, prevenção de acidentes por assédio, inclusão de trabalhadores com deficiência, o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho e as nuances do trabalho decente são apenas alguns dos temas que nos levam a refletir sobre as mudanças significativas no ambiente laboral e suas implicações jurídicas.

Boa leitura!

Prof. Dr. Eduardo Goldstein Lamschtein - Universidad de la República

Prof. Dr. José Alberto Antunes de Miranda - Universidade La Salle

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Universidade Federal Rural do Semi-Árido

A IMPORTÂNCIA DA NOVA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

THE IMPORTANCE OF THE NEW INTERNAL COMMISSION FOR THE PREVENTION OF ACCIDENTS AND HARASSMENT IN ADDRESSING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Ana Clara Tristão [1]
Luiza Macedo Pedroso [2]
Victor Hugo de Almeida [3]

Resumo

Compreendido como toda e qualquer conduta abusiva capaz de lesar a integridade biopsicossocial de um indivíduo e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, o assédio sexual, embora não seja uma celeuma exclusivamente trabalhista, tem causado consequências extremamente nefastas nessa esfera, as quais não se restringem às vítimas, mas também afetam seus empregadores e a sociedade. Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo delimitar a noção de assédio sexual, bem como examinar condutas no contexto labor-ambiental capazes de caracterizá-lo, para, a partir desses entendimentos, examinar a importância da inclusão explícita da prevenção e combate ao assédio sexual como uma das funções da CIPA pela Lei nº 14.457/2022 e pela Portaria MTP nº 4.219/2022. Adota-se, para tanto, como método de procedimento, o levantamento por meio de técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, o dedutivo. Conclui-se que, mesmo antes do advento da Lei nº 14.457/2022 e da Portaria MTP nº 4.219/2022, responsáveis por incluir expressamente o combate ao assédio sexual como objetivo e função da CIPA, à tal comissão sempre competiu o ofício de prevenir e combater condutas assediosas, em razão de seu potencial danoso à saúde do trabalhador e ao equilíbrio labor-ambiental. Todavia, além de a inclusão da expressão "assédio" na própria nomenclatura do órgão lançar luzes ao tema e incentivar uma atuação mais combativa contra o assédio no ambiente labor-ambiental, também posiciona os próprios trabalhadores como protagonistas na adoção de medidas ativas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual, Comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio, Meio ambiente do trabalho

---

[1] Mestra em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP).

[2] Mestra em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP).

[3] Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (FDUSP).

Abstract/Resumen/Résumé

Understood as any abusive behaviour capable of harming an individual's biopsychosocial integrity and the balance of the work environment, sexual harassment, although not exclusively a labour issue, has caused extremely detrimental consequences in this sphere. These consequences extend beyond the victims to also affect their employers and society. Given this scenario, the present study aims to define the notion of sexual harassment, as well as to examine behaviours in the work environment that characterize it. From these understandings, the study examines the importance of explicitly including the prevention and combat of sexual harassment as one of the functions of the Internal Commission for Accident Prevention (CIPA) by Law No. 14.457/2022 and Ordinance MTP No. 4.219/2022. The research adopts a bibliographic research technique for the data collection method and a deductive approach method. It concludes that even before the advent of Law No. 14.457 /2022 and Ordinance MTP No. 4.219/2022, which explicitly included combating sexual harassment as an objective and function of the CIPA, the commission was always responsible for preventing and combating harassing behaviours due to their potential harm to worker health and the balance of the work environment. However, the inclusion of the term "harassment" in the commission's nomenclature not only highlights the issue and encourages more combative action against harassment in the work environment but also positions the workers themselves as protagonists in adopting active measures to combat sexual harassment in the workplace.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sexual harassment, Internal commission for the prevention of accidents and harassment, Work environment

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho não é uma prática nova e encontra-se impregnada na cultura organizacional, sendo, muitas vezes, normalizada e banalizada, desconsiderando os impactos na autoestima e na saúde psicofísica das vítimas.

No entanto, somente a partir da década de 1990 observou-se uma crescente preocupação com a prevenção e combate ao combate ao assédio sexual de forma específica e expressa, com o desenvolvimento de arcabouço legal nacional e internacional.

Dentre as medidas mais recentes, encontram-se a Lei nº 14.457/2022 e a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) nº 4.219/2022, cujos regramentos alteraram a denominação da CIPA, anteriormente "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes", para "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio" e introduziram, explicitamente, como uma das funções desta organização, a prevenção e o combate ao assédio sexual, além de indicar as medidas obrigatórias a serem adotadas pela comissão, com o objetivo de banir práticas assediosas das organizações.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo delimitar a noção de assédio sexual, bem como examinar condutas no contexto labor-ambiental capazes de caracterizá-lo, para, a partir desses entendimentos, examinar a importância da inclusão explícita da prevenção e combate ao assédio sexual como uma das funções da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) pela Lei nº 14.457/2022 e pela Portaria MTP nº 4.219/2022.

Para a satisfação de tal desiderato, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio de técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e revestidos de importância e relação com o tema (por exemplo, legislação, doutrina, artigos e conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos); e, como método de abordagem, o dedutivo, buscando-se, a partir do exame da noção e das condutas caracterizadores do assédio sexual no contexto labor-ambiental, verificar a importância da inclusão explícita da prevenção e combate ao assédio sexual como uma das funções da CIPA.

Por derradeiro, quanto à estrutura deste estudo, o primeiro tópico dedica-se à análise e delimitação da noção de assédio sexual no contexto labor-ambiental e ao exame do desenvolvimento da legislação nacional e internacional acerca da temática; e, no segundo tópico, esquadrinham-se as mudanças e os impactos da Lei nº 14.457/2022, responsável por incluir explicitamente a prevenção e combate ao assédio como uma das funções da CIPA.

2 O ASSÉDIO SEXUAL E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Compreende-se por "assédio" nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva – comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos – capaz de lesar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo, colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2002). O termo "sexual", por sua vez, constitui uma qualidade atribuída ao assédio, tornando-o uma conduta de conotação sexual impertinente, importuna e indesejada (Coutinho, 2006).

Enquanto alguns países tratam sobre a temática nas leis sobre igualdade, outros a abordam nas leis trabalhistas ou até mesmo nas leis criminais. Ainda assim, poucos são os países que possuem um conceito jurídico de assédio sexual, de forma que a legislação a respeito do tema se encontra em desenvolvimento (Barros, 1995).

No que se refere ao direito positivado, o único dispositivo a tratar expressamente sobre assédio sexual no Brasil fora incluído pela Lei nº 10.224/2001, cujo regramento introduziu o artigo 216-A, *caput*, ao Código Penal:

> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
> Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (Brasil, 1940).

Dessa tipificação, extrai-se que, para a caracterização do assédio sexual na esfera penal, são requisitos obrigatórios a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual e a condição de superior hierárquico ou ascendente do agressor.

Isto posto, é notório que, no contexto trabalhista, o problema do assédio sexual é muito mais amplo e complexo do que a forma tipificada no âmbito criminal. O ideal seria que o Brasil possuísse uma estrutura legislativa trabalhista que englobasse o conceito de assédio sexual e previsse a responsabilidade de todos os sujeitos ativos na prática de assédio sexual (Barros, 2011). Nesse sentido,

> A promulgação da Lei n. 10.224/2001, considerando crime a prática de assédio sexual, supriu uma carência legislativa que o Direito brasileiro tinha nessa matéria. No entanto, na área trabalhista, a legislação pertinente em vigor, por vetusta que está, nada regula ou tutela especificamente, deixando o assunto ao alvedrio de legislações superveniente, que primam por adaptações ou soluções parciais. Cabe à jurisprudência trabalhista conformar as suscitações dos casos práticos, tornando-se a principal forma de tutela ao assédio sexual praticado na relação de emprego (Alves, 2008, p. 19-20).

Destaca-se que, apesar de o assédio sexual não se tratar de um problema exclusivamente trabalhista, é nessa esfera que ele causa as consequências mais nefastas (Pamplona Filho, 2011).

Diversos autores como Ernesto Lippmann (2004), Manoel Jorge e Silva Neto (2002) e Luiz Flávio Gomes (2002), ao conceituarem o assédio sexual, mantêm suas características e requisitos restritos à forma da tipificação criminal, na medida em que consideram a hierarquia do assediador um fator essencial para a configuração do assédio, não admitindo sua caracterização no caso de ser praticado por alguém em posição inferior na estrutura hierárquica. Porém, conforme explanado, essa posição desconsidera a amplitude e complexidade da manifestação do assédio sexual no ambiente de trabalho, tratando-se de um entendimento restritivo.

Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 110), por sua vez, conceitua o assédio sexual como "[...] toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuadamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual". Pamplona Filho (2002) aduz provocar tal conduta uma situação de profundo constrangimento, violando os direitos da personalidade da vítima, e explica que se, geralmente, existe uma relação de poder entre o assediador e o assediado, não se trata de requisito essencial para a caracterização do assédio sexual, pois – na esfera trabalhista – o assédio pode ocorrer também entre colegas, entre empregado e cliente da empresa e, até mesmo, embora pouco comum, entre empregado e empregador, figurando este último como vítima.

Parte da doutrina trabalhista brasileira, a exemplo de Alice Monteiro de Barros (2011) e Rodolfo Pamplona Filho (2011), classifica o assédio sexual no trabalho em duas principais espécies: o assédio sexual por chantagem – ou assédio sexual *quid pro quo* (do latim, "tomar uma coisa pela outra") – e o assédio sexual por intimidação – ou assédio sexual ambiental. As duas espécies possuem características bem distintas entre si.

A primeira, o assédio sexual por chantagem, refere-se justamente à forma tipificada penalmente. Nesse caso, o assediador, em sua condição de superior hierárquico ou ascendente, exige da vítima a prática ou a aceitação de determinada conduta não desejada de natureza sexual, sob a pena de perder o emprego ou algum benefício, ou até mesmo sob a promessa de alguma vantagem. É em razão desta "barganha" de natureza sexual que esta espécie é também denominada assédio sexual *quid pro quo*, que significa "[...] isto por aquilo" (Pamplona Filho, 2002).

Nessa espécie, resta evidente a necessidade da existência de abuso de poder, podendo ser, de forma excepcional, praticado também por inferior hierárquico, por exemplo, no caso de

o empregado, com o intuito de obter vantagem sexual, ameaçar revelar dados sigilosos de seu superior ou mesmo do empregador (Barros, 2011).

Por sua vez, a segunda espécie, o assédio sexual por intimidação, é caracterizado por seu objetivo de 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. Nesse caso, torna-se irrelevante o elemento de "poder" hierárquico do assediador (Pamplona Filho, 2002), na medida em que, na espécie em questão, perde importância a análise de superioridade hierárquica entre o agente e a vítima.

O assédio sexual por intimidação "[...] caracteriza-se por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações de mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso no trabalho" (Barros, 2011, p. 747).

Nessa situação, o objetivo do agente não é – necessariamente – obter favorecimento sexual, mas sim desequilibrar o ambiente de trabalho, além de abalar a saúde da vítima, prejudicando seu rendimento e criando uma atmosfera laboral intimidatória.

Diante disso, deve-se considerar o assédio sexual nas relações de trabalho não somente como uma questão de abuso de poder hierárquico, mas, especialmente, como uma forma de discriminação e cerceio da liberdade sexual (Pamplona Filho, 2011).

Apesar de a legislação trabalhista brasileira não dispor especificamente sobre o assédio sexual, citam-se dois dispositivos acrescentados ao ordenamento jurídico com o objetivo de combater a discriminação das mulheres trabalhadoras: a Lei nº 9.029, de 1995, e a Lei nº 9.799, de 1999, responsável por acrescentar o artigo 373-A à CLT (Lima Filho, 2015).

A primeira dispõe que:

> Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1995).

Desse modo, legisla-se, de forma indireta, a respeito do assédio sexual, por se tratar de uma prática discriminatória prejudicial ao acesso e à manutenção do trabalho.

Da mesma forma, especialmente nos casos de assédio sexual por chantagem mediante promessa de algum benefício, pode-se enquadrar a prática no ilícito do artigo 373-A, inciso II, da CLT:

> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...]
> III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; [...] (Brasil, 1943).

Assim, não obstante a inexistência de uma legislação trabalhista sobre o tema ocasione uma irreparável lacuna na caracterização do assédio sexual nas relações de trabalho, é possível enquadrá-lo em outras disposições normativas protetivas às mulheres com a finalidade de minimizar as desigualdades.

Por isso, considerando se tratar o assédio sexual de uma forma de discriminação contra as trabalhadores e os trabalhadores nas relações laborais, eliminar essa prática do ambiente de trabalho é fundamental para cumprir efetivamente o compromisso assumido pelo Brasil de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento na ratificação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo tratado dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, definindo discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Tal convenção também determina aos Estados-membros a promulgação de leis e encoraja a criação de programas de educação a fim de assegurar os ideais contidos na norma, além de revogar as disposições legislativas e modificar as práticas incompatíveis com essa política (OIT, 1958).

Igualmente, o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, por meio da qual se comprometeu, segundo seu artigo 5º, a modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres para eliminar os preconceitos e práticas consuetudinárias baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres. Comprometeu-se, ainda, conforme o artigo 11 daquela Convenção, a adotar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera do emprego de forma a assegurar os mesmos direitos entre homens e mulheres (Brasil, 2006).

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ou Convenção de Belém do Pará, editada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), em 1994, e ratificada pelo Brasil, em 1995, por sua vez, complementou tal concepção ao efetivamente classificar o assédio sexual no local de trabalho como violência contra as mulheres em seu artigo 2º, alínea “b” (Brasil, 2006).

No mesmo sentido, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em 1995 em Pequim, estabeleceu que diversas mulheres com trabalho remunerado constantemente enfrentam obstáculos que as impedem de realizar seu potencial, de forma que atitudes discriminatórias não permitem que elas ascendam a níveis mais elevados (Brasil, 2006). Definiu-se, sob tal premissa, que o assédio sexual é uma afronta à dignidade das mulheres trabalhadoras, devendo ser eliminado. Igualmente, apontou-se a insuficiência de documentação e pesquisa a seu respeito como um obstáculo para o desenvolvimento de estratégias de intervenção concretas.

Reconhecendo a relevância do tema, em junho de 2019, durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, fora adotada a Convenção nº 190, em conjunto com a Recomendação nº 206, com o objetivo de dispor a respeito da violência e do assédio no trabalho. Segundo o documento, o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, seja mediante uma ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou possam resultar em problemas físicos, psicológicos, dano sexual ou econômico, incluindo violência ou assédio baseados em gênero, que, por sua vez, consiste em violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afetam pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente, englobando o assédio sexual (ILO, 2019).

As constantes agressões geram uma atmosfera hostil e desfavorável capaz de acarretar prejuízos ao assediado, criando um ambiente laboral com extrema pressão psicológica e abalando a saúde das mulheres trabalhadoras, de forma que "[...] conduz ao medo, vergonha, tristeza, humilhação, isolamento, insegurança, fere a autoestima e causa danos psicológicos aos trabalhadores, podendo chegar ao quadro de depressão" (Leiria, 2012, p. 150), além do fato de que os "[...] empregados assediados sexualmente estão constantemente atemorizados de sofrerem a violência, de serem discriminados, de perderem o respeito frente à família, à sociedade e ao emprego" (Leiria, 2012, p. 150).

Nesse sentido, o assédio sexual provoca nas vítimas uma série de danos físicos e psíquicos, dentre os quais: perda de autoestima e autoconfiança, irritabilidade, pânico, isolamento, desmotivação, angústia, insônia, ansiedade, depressão, distúrbios alimentares, enxaqueca, problemas cardíacos, além de ser classificado como uma das situações que mais provocam estresse nas mulheres (Torres, 2007). É possível, ainda, que as vítimas recorram a comportamentos autodestrutivos, como o abuso de álcool e drogas e, em casos extremos, ao suicídio.

Essas sequelas podem se tornar irreversíveis, ocasionando profundo desinteresse pelo trabalho, pois as humilhações às quais as vítimas são expostas afetam "[...] a saúde física, mental e ainda a qualidade de vida do assediado no aspecto profissional, familiar, sentimental e social" (Leiria, 2012, p. 145).

Cabe ressaltar, todavia, não serem taxativas as consequências decorrentes do assédio sexual, uma vez que é impossível descrever e limitar todas as enfermidades capazes de acometer as vítimas, por estarem associadas à compleição física e à capacidade de cada pessoa, podendo permanecer latentes e se manifestar apenas quando o organismo da vítima se encontrar fragilizado (Leiria, 2012).

Todavia, por estarem relacionadas à organização do trabalho (Torres, 2007), as consequências do assédio sexual não se restringem às vítimas, afetando também os empregadores e a sociedade.

Os empregadores notam a diminuição da produtividade, o trabalho em equipe é comprometido pela desmotivação e, ainda, a imagem pública da empresa é arranhada:

> Assim, a organização perde em diferentes níveis: 1) em relação a sua atividade-fim, pode ocorrer significativa perda de qualidade em se tratando de bens produzidos ou serviços prestados pelo trabalhador vitimado pelo assédio; 2) o clima organizacional é amplamente afetado, já que fragiliza as relações interpessoais e gera tensões de diferentes intensidades sobre os trabalhadores (medo, insegurança, desconfiança, etc.); 3) considerando as ausências e afastamentos dos trabalhadores vitimados pelo assédio moral ou o sexual, não é raro ocorrer sobrecarga de atividades aos trabalhadores que permanecem presentes em seus postos, gerando ainda mais insatisfação e comprometendo negativamente o clima organizacional (Hussein *et al.*, 2015, p. 16).

A sociedade, por sua vez, arca com os custos de reabilitação para a reintegração das vítimas e com despesas legais, além de verificar o acesso prejudicado de mulheres a empregos tradicionalmente dominados por homens:

> A sociedade, de um modo geral, também acaba sendo prejudicada pela prática dos assédios moral e sexual, pois, direta ou indiretamente, vê-se arcando com os custos referentes às burocracias processuais aplicadas às práticas de defesa dos direitos do trabalhador vitimado e com as estruturas e políticas de saúde pública empregadas na atenção às vítimas, e, em especial, pagando pelos altos custos de manutenção de toda a maquinaria jurídico-penal à qual será delegada, na extremidade do processo, a responsabilidade pela punição ou correção dos transgressores (Hussein *et al.*, 2015, p. 16).

Verifica-se, portanto, que as consequências ou danos causados pelo assédio sexual são sistêmicos, pois não afetam somente o indivíduo (afastamentos, demissões, absenteísmo etc.), mas também a sociedade, que arca com os gastos públicos com hospitalizações, indenizações,

aposentadorias antecipadas e benefícios previdenciários, de forma que se deve reconhecer a existência de efeitos colaterais e secundários a atingirem um elevado número de pessoas, tanto dentro como fora da organização do trabalho (Hussein *et al.*, 2015).

3 A NOVA COMISSÃO PERMENENTE DE COMBATE A ACIDENTES E ASSÉDIO

Inicialmente, considera-se que o problema decorrente da prática de assédio sexual está presente nas organizações de trabalho de maneira velada. Nesse sentido, é indispensável maior conscientização e informação sobre o tema, pois algumas pessoas, embora sejam vítimas, não sabem como identificar ou qualificar adequadamente os fatos, nem consideram o assédio um problema relacionado à organização e ao ambiente de trabalho.

Além disso, é importante que as pessoas responsáveis por receber as denúncias das ocorrências de assédio sexual no trabalho sejam treinadas para tanto, de maneira a impedir a revitimização por pessoas despreparadas.

É necessário haver um posicionamento claro sobre as atitudes de assédio moral e sexual, visto que, assim, os assediadores serão inibidos e os assediados saberão reivindicar seus direitos (Hussein *et al.*, 2015, p. 28), pois o assédio "[...] só perdura e se concretiza diante da negligência, da conivência, ou do estímulo da organização" (Soboll *et al.*, 2009, p. 48).

Dessa forma, não se pode permitir a banalização do assédio, tratando-o como uma fatalidade da sociedade, por não ser um resultado da crise econômica atual, mas sim o produto de um laxismo organizacional (Hirigoyen, 2002).

Diante disso, "[...] as organizações podem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano (o que em si já é um bom motivo), mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos palpáveis para si próprias" (Freitas, 2001, p. 14). Afinal, as "[...] organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem" (Freitas, 2001, p. 14).

A Constituição Federal brasileira, por meio de seu artigo 7º, inciso XXII, estabeleceu ser direito das trabalhadoras e dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (Brasil, 1988). Tal normatização tem o objetivo de garantir a segurança e a saúde do trabalhador por meio da proteção da integridade física e do controle dos agentes do meio ambiente, sendo a prevenção o melhor método para sua concretização (Costa; Gonçalves; Almeida, 2013).

Afinal, garantir um "[...] meio ambiente de trabalho equilibrado vai além da eliminação de acidentes típicos e passa também pela prevenção, precaução, promoção da saúde (física e mental) relacionada ao trabalho, educação, capacitação, (re)qualificação, adequação do tempo de trabalho", além de outros aspectos (Fonseca; Pasqualeto, 2020, p. 92).

Sob a perspectiva de que "[...] prevenir significa adotar medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano" (Melo, 2020, p. 257), averígua-se que a responsabilidade pela prevenção do assédio sexual, segundo Leiria (2012), é tripartite, dividida entre o Estado (responsável pela edição de normas e políticas públicas para coibi-lo), os sindicatos profissionais e as associações de classe (responsáveis por combater e denunciar a prática) e os empregadores (responsáveis pela promoção de um ambiente de trabalho equilibrado).

Conforme demonstrado anteriormente, foram diversos os esforços legislativos, nacionais e internacionais, com o intento de combater e prevenir o assédio no contexto do meio ambiente do trabalho, inclusive sendo um "[...] compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade, que é confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII, e 225, caput, da Carta Magna" (Martinez, 2023, p. 225).

Dentre esses esforços, cita-se, ainda, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, cujo regramento instituiu o Programa Emprega + Mulheres, ostentando, como um de seus objetivos, a "prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho" (artigo 1º, inciso VI).

Ademais, tal legislação ainda promoveu diversas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo no artigo 163, sobre as atribuições da CIPA: "Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas".

Além disso, a Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, alterou a Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), acrescentando, na lista de atribuições da CIPA, o dever de "incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas", promovendo treinamentos e canais de denúncia.

Dessa forma, a sigla CIPA passou a significar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, lançando luzes à importância da prevenção e combate ao assédio no contexto labor-ambiental.

Ressalta-se que, mesmo antes do advento da Lei nº 14.457/2022 e da Portaria MTP nº 4.219/2022, a CIPA sempre teve a função de prevenir e combater condutas assediosas, uma vez que sobremaneira danosas à saúde do trabalhador e ao equilíbrio labor-ambiental. No entanto, trazer a expressão "assédio" na própria nomenclatura do órgão lança novas luzes sobre a temática e incentiva uma atuação mais combativa contra o assédio no ambiente laboral.

Na medida em que as enfermidades contraídas pelas vítimas de assédio sexual são provocadas pelas condições nocivas do meio ambiente do trabalho, torna-se fundamental que sejam efetivamente reconhecidas como doenças do trabalho, pois são contraídas ou desencadeadas em função das condições em que o trabalho é realizado, e sejam, consequentemente, equiparadas ao acidente de trabalho, de acordo com a Lei nº 8.213/1991:

> Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
> [...]
> II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (Brasil, 1991).

Por essa razão, destaca-se a importância da CIPA na prevenção e no combate ao assédio no contexto labor-ambiental, porque seus representantes (comumente chamados de "cipeiros") são eleitos por seus pares para garantir a proteção dos trabalhadores, além de servir de canal de comunicação entre os empregados e os empregadores, transmitindo informações sobre eventuais riscos à saúde do trabalhador e ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Portanto:

> A CIPA foi a primeira grande manifestação de atividades preventivas de acidentes do trabalho no Brasil, assim como o primeiro movimento de âmbito nacional e de caráter prático, tanto da parte das autoridades que criaram dispositivos legais para o funcionamento das CIPAs como da parte de empresas privadas que passaram a organizá-las em seus estabelecimentos.
> Com o advento da CIPA, a prevenção de acidentes do trabalho no território brasileiro ficou institucionalizada, pois até então, a ideia da prevenção de acidentes era embrionária e disseminada por algumas pessoas preocupadas com os problemas de acidentes (Paoleschi, 2009, p. 16).

Assim, a CIPA é um importante instrumento para a prevenção de acidentes, pois os trabalhadores estão presentes no dia a dia do funcionamento das empresas e são capazes de identificar os riscos aos quais estão expostos. No entanto, apesar de ser evidente que o adoecimento provocado pelas condutas assediosas no contexto do trabalho podem ser

caracterizados como acidente do trabalho, pouco se discutia acerca destas práticas no âmbito das CIPAs. De acordo com Paoleschi (2009, p. 18):

> A função do cipeiro é defender os interesses dos trabalhadores, indicar propostas de melhorias de segurança e cobrar das empresas prazos para solução de irregularidades. O cipeiro foi eleito pelos trabalhadores para defender os interesses da classe.
> Também é responsabilidade do cipeiro colaborar com a empresa na conscientização e fiscalização dos funcionários no tocante ao uso de equipamentos e procedimentos de segurança.

Nesse sentido, segundo o artigo 23 da Lei nº 12.457/2022, as empresas que possuem CIPA devem adotar determinadas medidas com o objetivo de promover a prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, dentre elas: a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; c) inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e d) realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Portanto, entre as mudanças mais significativas da referida lei, destaca-se a necessidade de implementação de um canal de denúncias, a elaboração de procedimentos para a apuração de notificações de condutas assediadoras e a promoção de treinamentos e campanhas de prevenção ao assédio sexual.

O canal de denúncias deve ser seguro e sigiloso, protegendo as vítimas de assédio sexual e incentivando os trabalhadores e trabalhadoras a formalizarem as queixas. Além disso, para garantir a efetividade da legislação, é imprescindível que providências sejam tomadas após a denúncia e que os assediadores sejam punidos.

Ressalta-se que os treinamentos devem ser destinados a todos os trabalhadores da organização empresarial, como forma de evitar a ocorrência de condutas assediosas, bem como

possibilitar a identificação de condutas caracterizadoras de assédio sexual, além de promoverem a capacitação das pessoas responsáveis por receber e investigar as denúncias.

Ainda, de acordo com a Portaria MTP nº 4.219/2022, a empresa deve documentar todas as medidas adotadas para prevenção ao assédio e violência às mulheres, cujos documentos deverão ser arquivados para eventual fiscalização do trabalho.

O prazo para adequação da CIPA às novas exigências fora de 180 dias, a contar da vigência da Lei nº 14.457/2022 (artigo 23, parágrafo 2º), encerrando-se em 22 de março de 2023. Assim, caso a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego constate a não adequação da empresa à nova legislação, caberá multa de até R$ 6.708,08.

Além da sanção pecuniária, a não adequação à legislação pode provocar danos à imagem da empresa, podendo passar a ser vista como não comprometida com a proteção da mulher no contexto do trabalho. Destaca-se que, atualmente, a reputação da empresa é aspecto essencial para o sucesso da organização, tendo em vista o comportamento mais crítico e atento dos consumidores ao posicionamento das empresas com relação às desigualdades sociais (Filippe, 2021).

Portanto, a prevenção e combate ao assédio sexual demanda ação conjunta não somente entre empresa e Poder Público, mas também com os próprios trabalhadores. Assim, a inclusão expressa da prevenção e combate ao assédio como uma das funções da CIPA orienta os próprios trabalhadores em posição de protagonismo na adoção de medidas ativas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

4 CONCLUSÃO

O assédio sexual no ambiente laboral, compreendido como qualquer conduta de cunho sexual a provocar uma situação de profundo constrangimento, violando os direitos da personalidade da vítima, pode ser praticado de diversas maneiras e por qualquer trabalhador, independentemente de sua hierarquia.

Diante dos significativos impactos do assédio sexual à saúde do trabalhador e ao equilíbrio meio ambiente do trabalho, algumas medidas específicas para combater condutas assediosas foram previstas na Lei nº 14.457/2022 e na Portaria MTP nº 4.219/2022, cujos regramentos incluíram expressamente o combate ao assédio sexual como objetivo e função da CIPA.

Registra-se que, mesmo antes do advento destas legislações, à CIPA sempre competiu o ofício de prevenir e combater condutas assediosas, uma vez que sobremaneira danosas à saúde

do trabalhador e ao equilíbrio labor-ambiental. No entanto, prever a expressão “assédio” na própria nomenclatura do órgão lança novas luzes sobre a temática e incentiva uma atuação mais combativa contra o assédio no ambiente labor-ambiental.

Portanto, a prevenção e combate ao assédio sexual demanda ação conjunta do Poder Público, das empresas e empregadores e dos próprios trabalhadores. Assim, a inclusão expressa da prevenção e combate ao assédio como uma das funções da CIPA orienta os próprios trabalhadores em posição de protagonismo na adoção de medidas ativas para o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. **Assédio sexual**: um novo paradigma para o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 9 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=Art.,no%20inciso%20XXXIII%20do%20art. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 9 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. (Processo nº 19966.100910/2021-44). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 dez. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/view. Acesso em: 9 jun. 2024.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re) significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coord.). **Apontamentos para uma teoria geral**: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. *In:* FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela (org.). **Igualdade Racial**: Principais Resultados. Brasília, DF: OIT, 2006.

FILIPPE, Marina. Consumidores atentos tornam impossível que empresas não se posicionem. **Exame**, [*s.l.*], 29 jul. 2021. Disponível em: https://exame.com/revista-exame/e-hora-de-se-posicionar/. Acesso em: 9 jun. 2024.

FONSECA, Maria Hemília; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. O meio ambiente do trabalho na Agenda 2030. *In:* MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; CARDOSO, Jair Aparecido; NUNES, Cicília Araújo. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**: desafios para as presentes e as futuras gerações. São Paulo: LTr, 2020. p. 81-93.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. *In*: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 65-87.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HUSSEIN, Laila Guzzon; FURLAN, Natália; CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JÚNIOR, Edward; FEIJÓ, Marianne Ramos. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. **Omnia Saúde**, Adamantina, v. 12, n. 1,

p. 13-34, 2015. Disponível em: http://www.fai.com.br/portal/ojs/index.php/omniasaude/article/view/493/pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C190 - Violence and Harassment Convention. Genebra, 2019. Disponível em: http://www.ilo.org. Acesso em: 12 jun. 2024.

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

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O problema da discriminação da mulher no âmbito laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**, Campo Grande, n. 20, p. 17-38, 2015.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MELO, Raimundo Simão de. Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente de trabalho. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (coords.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2020. v. 5. p. 255-261.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111. Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra, 1958. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/node/472. Acesso em: 12 jun. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. *In*: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PAOLESCHI, Bruno. **CIPA - Guia Prático de Segurança do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA NETO, Manoel Jorge. Constituição e assédio sexual. *In*: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 89-108.

SOBOLL, Lis Andrea; EBERLE, André Davi; GOSDAL, Thereza Cristina; SCHATZMAM, Mariana. Situações distintas do assédio moral. *In:* SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo, LTr, 2007.