

**LEI MARIA DA PENHA: APLICAÇÃO, À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA, DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO NOS CASOS DE
VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO SEXUAL PRATICADOS CONTRA A
TRABALHADORA NO LOCAL DE TRABALHO**

**THE MARIA DA PENHA LAW: APPLICATION OF PROTECTIVE
MEASURES IN CASES OF VIOLENCE OR SEXUAL HARASSMENT
AGAINST FEMALE WORKERS IN THE WORKPLACE UNDER
BRAZILIAN JURISPRUDENCE**

Recebimento: 8 jul. 2023

Aceitação: 26 jun. 2024

Maurício Godinho Delgado

Doutor em Filosofia do Direito

Afiliação institucional: Centro Universitário do Distrito Federal – UDF – (Brasília, DF, Brasil)

Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/0193819848023084>

Email: mauriciogdelgado@gmail.com

Eduardo Milléo Baracat

Doutor em Direito

Afiliação institucional: Centro Universitário Curitiba – UniCuritiba – (Curitiba, PR, Brasil)

Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/9913838403198516>

Email: ebaracat60@gmail.com

José Paulo Bittencourt Júnior

Mestre em Direito

Afiliação institucional: Universidade do Sul de Santa Catarina – UniSul – (Tubarão, SC, Brasil)

Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/7514896828274238>

Email: jpbittencourt@msn.com

Como citar este artigo / How to cite this article (informe a data atual de acesso / inform the current date of access):

DELGADO, Maurício Godinho; BARACAT, Eduardo Milléo; BITTENCOURT JÚNIOR, José Paulo. Lei Maria da Penha: aplicação, à luz da jurisprudência brasileira, das medidas de proteção nos casos de violência ou assédio sexual praticados contra a trabalhadora no local de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 69, n. 3, p. 11-39, set./dez. 2024. ISSN 2236-7284. DOI: <https://doi.org/10.5380/rfdufpr.v69i3.91751>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/91751>. Acesso em: 31 dez. 2024.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a aplicação de medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha nos casos de violência ou assédio sexual contra trabalhadora, sofridos no local de trabalho, com fundamento nos direitos fundamentais à igualdade, ao livre exercício de trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previstos nos arts. 5º, I e XIII; 7º, XXII; e 225, da Constituição da República de 1988 (CF/88), assim como em diplomas internacionais, com vistas a evitar que, além da própria violência e suas consequências psicofísicas, a vítima seja adicionalmente prejudicada com a perda do emprego. Para isso foi realizada pesquisa bibliográfica, observando-se o método hipotético-dedutivo. Conclui-se que, apesar dos muitos avanços nas últimas décadas em prol da

inserção da mulher no mercado de trabalho e da normatização de direitos e garantias sociais em seu favor, dados recentes demonstram a persistência da violência contra a mulher, inclusive no local de trabalho. Conclui-se ainda que a aplicação de medidas protetivas da Lei Maria da Penha nos casos de assédio sexual no ambiente laboral permitiria maior eficácia protetiva à trabalhadora, e que a Justiça do Trabalho é competente para aplicar medidas protetivas previstas nessa lei em casos de violência ou assédio sexual praticados no local de trabalho, que não envolvam unidade familiar ou doméstica, nem vínculo íntimo afetivo.

PALAVRAS-CHAVE

Violência. Assédio sexual. Trabalhadora. Proteção.

ABSTRACT

This study aims to analyze the application of protective measures established under the Maria da Penha Law in cases of violence or sexual harassment against female workers in the workplace, based on the fundamental rights to equality, free exercise of work, and a balanced work environment, as provided in Articles 5, I and XIII; 7, XXII; and 225 of the 1988 Brazilian Federal Constitution (CF/88), as well as international legal instruments. The objective is to prevent victims from suffering additional harm, such as job loss, beyond the violence itself and its psychosocial consequences. The study employs bibliographic research, using the hypothetical-deductive method. It concludes that, despite significant advances in recent decades regarding women's integration into the labor market and the establishment of social rights and guarantees for their protection, recent data indicate the persistence of violence against women, including in the workplace. Furthermore, it concludes that applying the protective measures under the Maria da Penha Law to cases of sexual harassment in the workplace would enhance protective efficacy for female workers and that the Labor Courts have jurisdiction to enforce these protective measures in cases of workplace violence or sexual harassment that do not involve familial or domestic settings or intimate relationships.

KEYWORDS

Violence. Sexual harassment. Female worker. Protection.

INTRODUÇÃO

O tema da violência contra a mulher, de maneira geral e, em particular, no meio ambiente laboral, mantém-se bastante atual na sociedade brasileira, mesmo diante do reconhecimento, pela ordem jurídica, da igualdade entre homens e mulheres. Citem-se, nessa linha, o princípio antidiscriminatório disposto no art. 5º, I, da Constituição da República de 1988 (CF/88) bem como o surgimento de diplomas legais protetivos, como a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que visa a coibir a violência contra a mulher.

No local de trabalho, as mulheres continuam vítimas de práticas assediadoras, entre as quais, a sexual. Além da humilhação e das devastadoras consequências na esfera pessoal, a inevitável consequência no âmbito da relação trabalhista é a perda do emprego, seja por demissão, rescisão indireta, abandono, dispensa sem ou com justa causa ou, em alguns casos, afastamento previdenciário

para tratamento de saúde. A vítima do assédio sexual é prejudicada de diversas maneiras: pela própria violência sexual, pela perda da fonte de subsistência, pelo prejuízo profissional.

A presença da violência contra a mulher, em diversos setores da sociedade, e a consequente vulnerabilidade indicada, demonstram, portanto, a existência de uma hierarquia social, em que os homens se encontram numa escala injustamente superior à das mulheres.

Existe, neste contexto, ainda uma outra questão: uma vez não garantida a proteção psicofísica da mulher no local de trabalho, especialmente contra violência ou assédio sexual, haveria, ainda, além da violação ao direito fundamental à igualdade perante a lei, a violação a outros dois direitos fundamentais: o do livre exercício de trabalho e o do meio ambiente do trabalho equilibrado, previstos, respectivamente, nos arts. 5º, XIII; 7º, XXII; e 225, da CF/88.

É necessário enfrentar, portanto, a questão que envolve o cabimento de medidas legais protetoras da empregada vítima de assédio sexual, sem que a violência sofrida ocasione outro dano: o de perder o principal meio de subsistência e, mesmo, o prosseguimento da carreira profissional.

Partindo-se desta reflexão, formula-se o seguinte problema de pesquisa: até que ponto é cabível a aplicação das medidas previstas na Lei Maria da Penha contra patrões, superiores hierárquicos, colegas, clientes ou terceiros que praticam violência ou assédio sexual contra trabalhadoras? Em que proporção essas medidas podem aperfeiçoar a proteção da pessoa, do emprego, do cargo e/ou função da empregada assediada, como caráter de tutela dos direitos fundamentais à igualdade de gênero, livre exercício de qualquer trabalho e meio ambiente do trabalho equilibrado, conforme preconizam os arts. 5º, I e XIII; 7º, XXII; e 225, da CF/88, a par de diplomas internacionais como a Convenção da Mulher e a Convenção de Belém do Pará (ainda se agregando a essa tríade normativa a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em vias de ratificação pelo Brasil)?

Esclareça-se que a expressão “local de trabalho”, no caso, é tomada de maneira ampla, ou seja, não apenas o interior e o exterior do estabelecimento empresarial, mas também aquele do cliente, em que a empregada deva comparecer, por força de seu contrato de trabalho, assim como também o espaço interno do transporte fornecido pelo empregador para ir ao trabalho e dele retornar e, ainda, o espaço, mesmo virtual, em que o teletrabalho é realizado.

Embora se reconheça que a expressão “empregada” não se refere apenas à mulher biológica, mas também à mulher social, não é o propósito deste trabalho adentrar na discussão sobre a aplicação da Lei Maria da Penha aos casos de violência sexual contra mulheres transgênero, já que essa abordagem demandaria um aprofundamento da pesquisa o qual este espaço não comporta.

A hipótese, portanto, é a de que o ordenamento jurídico brasileiro, notadamente por meio da

Lei Maria da Penha, apresenta mecanismos de proteção à integridade psicofísica da empregada vítima de assédio sexual no local de trabalho; proteção que se estende ao emprego, cargo e/ou função.

Com a finalidade de enfrentar a problemática apresentada, mediante investigação bibliográfica e o método hipotético-dedutivo, propõe-se, inicialmente, analisar a interpretação dos direitos fundamentais, a partir da concepção utilizada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26/DF, em especial os direitos da mulher reconhecidos na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher (Convenção da Mulher) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), as quais, juntamente com o princípio antidiscriminatório previsto no art. 5º, I, da CF/88, servem de fundamentação jusfilosófica à Lei Maria da Penha.

Busca-se ainda tratar dos direitos fundamentais à liberdade de exercer qualquer trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, garantidos pelos arts. 5º, XIII; 7º, XXII; e 225, da CF/88, especificamente no âmbito da questão de gênero, inclusive sua violação nos casos de assédio sexual no local de trabalho.

Para suporte a este estudo, propõe-se também investigar as origens sociológicas da violência contra a mulher no Brasil, como também a estrutura social na qual prolifera esse tipo de violência, a despeito do aumento de medidas legais que buscam coibi-la. Em seguida, pretende-se analisar a profundidade conceitual de violência e assédio sexual e sua tipificação legal, tendo em vista o art. 216-A do Código Penal (CP), a Lei Maria da Penha, a Convenção nº 190 da OIT e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Por fim, analisa-se o alcance das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha, especialmente aquelas elencadas no art. 22, nos casos de assédio sexual praticado no ambiente do trabalho, como também a competência material para sua aplicação.

1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE IGUALDADE DE GÊNERO, DO LIVRE EXERCÍCIO DE TRABALHO E DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

A aplicação da Lei Maria da Penha nos casos de violência ou assédio sexual sofrido pela mulher no local de trabalho passa pela sua interpretação à luz dos direitos fundamentais da igualdade de gênero, do livre exercício de trabalho e do meio ambiente do trabalho equilibrado, na medida em que o assediador, em geral um homem, ao praticar o assédio, coloca-se em condição de superioridade

à vítima e, ainda, tolhendo a mulher do livre exercício de seu trabalho, o qual, por sua vez, ela se vê coagida a deixar.

A concreção dos direitos fundamentais pressupõe a definição de seu conteúdo quando aplicado a uma situação real.

Persiste o embate sobre a interpretação dos direitos fundamentais, sobretudo entre a teoria positivista, que vincula o seu conteúdo aos contornos da lei positiva, e as teorias ditas realistas, ou seja, aquelas que entendem que a positivação não representa o final do processo, mas a condição para o desenvolvimento das técnicas de proteção dos direitos fundamentais e que irão, em última análise, definir o seu conteúdo (Pérez Luño, 2003, p. 59).

Assim, nesse primeiro capítulo, tratar-se-á da interpretação dos direitos fundamentais para, em seguida, enfrentar a questão que envolve o conteúdo e alcance dos direitos fundamentais à igualdade de gênero, livre exercício de trabalho e meio ambiente equilibrado.

1.1 A INTERPRETAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A POSIÇÃO DO STF NO JULGAMENTO DA ADO 26/DF

Trata-se da opção por uma abordagem metodológica acerca da interpretação dos direitos fundamentais: a escolha entre o positivismo formalista, que reflete uma visão mais restrita dos direitos fundamentais, e as teorias, ditas realistas, que propugnam pela efetivação dos direitos fundamentais, a partir de um critério valorativo da realidade social (Miranda, 2000, p. 49-50).

Cuida-se de uma preocupação antiga, embora ainda presente, pois impacta diretamente na forma como os direitos fundamentais atuam na vida das pessoas, sobretudo daquelas que se encontram em condição de maior vulnerabilidade social.

Basta analisar o julgamento da ADO 26/DF pelo STF que, primeiro, declarou, por maioria, a “existência de omissão normativa inconstitucional” do Congresso Nacional no tocante à regulamentação legal dos incisos XLI¹ e XLII² do art. 5º da CF/88 “para efeito de proteção penal aos integrantes do grupo LGBT³”; depois, interpretou os direitos fundamentais inscritos nos incisos XLI e XLII do art. 5º, “para enquadrar a homofobia e a transfobia, qualquer que seja a forma de sua manifestação, nos diversos tipos penais definidos na Lei nº 7.716/89, até que sobrevenha legislação

¹ O art. 5º, inciso XLI, da CF/88 prevê: “XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (Brasil, 1988).

² O art. 5º, inciso XLII, da CF/88 dispõe: “XLII - a prática de racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (Brasil, 1988).

³ A sigla LGBT representa as lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, queers, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binárias e todas as demais existências de gêneros e sexualidades. Cf. VIANA, 2022.

autônoma, editada pelo Congresso Nacional” (Brasil, 2019).

Digladiaram-se, nesse julgamento, duas correntes acerca da interpretação dos direitos fundamentais. De um lado, a prevalente, de caráter principiológico, capitaneada pelo Ministro Celso de Mello, em que se ponderaram valores e princípios – sobretudo o da dignidade da pessoa humana – expressos na CF/88, em documentos internacionais e nas normas infraconstitucionais, tendo por fundamento os direitos humanos, com seus atributos de universalidade, interdependência, indivisibilidade, inexauribilidade e inter-relacionalidade. De outro, a corrente vencida, de caráter positivista, defendida pelo Ministro Marco Aurélio, considerando “programáticas” as normas previstas nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Lei Maior, incumbindo exclusivamente ao Congresso Nacional a competência para definir seu conteúdo e valor, conforme programa constitucional de divisão e atribuição dos Poderes, em que se reconhece a exigência de legalidade estrita parlamentar para legislar sobre matéria penal. Argumentou o Ministro Marco Aurélio que a dicção “punirá”, referida no inciso XLI, não significa “criminalizará”, estando “presente a possibilidade de ter-se observado o comando constitucional, a instituição de sanções estranhas ao campo penal” (Brasil, 2019).

O antagonismo existente entre essas duas correntes jurídicas possui inegável viés ideológico, pois implica uma tomada de posição em relação à “concepção do Estado, da Constituição e da cidadania” (Bonavides, 2007, p. 596).

O positivismo jurídico possui características que permitem a defesa de concepções conservadoras da sociedade – vinculadas à garantia do *status quo* –, entre elas, a concepção de que para o direito “deve ser excluída toda qualificação que seja fundada num juízo de valor e que comporte a distinção do próprio direito em bom e mau, justo e injusto”, já que o relevante consiste na validade da norma jurídica, o que irá indicar “a qualidade de tal norma, segundo a qual existe na esfera do direito ou, em outros termos, existe como norma jurídica” (Bobbio, 1995, p. 136-137).

Nesse contexto, a utilização conservadora do positivismo jurídico revela-se na compreensão de que a função concretizadora dos direitos fundamentais positivados na Constituição depende da função mediadora do legislador infraconstitucional que, por “não ter vontade” ou “ser incapaz”, não elabora a lei ordinária ou complementar correspondente, tornando os direitos fundamentais “fórmulas vazias” (Canotilho, 2001, p. 377).

Por isso, é importante a advertência de Gustavo Zagrebelsky (2008, p. 100-101), no sentido de que os meios de comunicação “controlam, canalizam e extraem do povo seu estado de ânimo”, dando assim impulso incessante à grande máquina da democracia, estabelecendo o que é “verdadeiro” e o que é “falso”. Essa dinâmica, em regra, gera maiorias parlamentares que convertem a democracia

num regime de facções, em que a maioria atua tendo em vista apenas o interesse próprio, em detrimento dos interesses de minorias e dos próprios direitos fundamentais.

Essa concepção é refletida no já mencionado julgamento do STF, em que a corrente positivista compreendia que a persistente e intencional omissão do Congresso Nacional de regulamentar os incisos XLI e XLII do art. 5º da CF/88 não implicava violação a direitos fundamentais, com base em argumentos meramente formais, como a tradicional doutrina de divisão de poderes, justificadora da omissão do legislador, a despeito da gritante violência que as pessoas que integram o grupo LGBT sofrem constantemente.

Constata-se, como adverte Pérez Luño (2003, p. 285), a dificuldade metodológica de alguns juristas mais fiéis à tradição do positivismo alterarem o enfoque da interpretação dos direitos fundamentais, a ponto de negarem seu caráter normativo, relegando-os a meros postulados programáticos dirigidos ao legislador.

Nesse sentido, ainda de acordo com Pérez Luño (2003, p. 285), não é mais adequada, para uma interpretação atual dos direitos fundamentais, a abordagem positivista, estribada em uma atitude mecanicista baseada em conclusões silogísticas; torna-se necessária, observa o constitucionalista hispânico, uma maior participação do intérprete na elaboração e desenvolvimento do teor da norma constitucional, pautada em valores e princípios.

Na doutrina brasileira, Paulo Bonavides (2007, p. 597) também tece críticas contundentes ao positivismo como método de interpretação dos direitos fundamentais, ao aduzir que “aquele dedutivismo formalista excluía da Ciência do Direito e da tarefa hermenêutica a consideração de princípios e valores, sem cuidar que estes formam o tecido material e o substrato estrutural já da Constituição, já dos direitos fundamentais”.

A partir das teorias institucional de Peter Häberle⁴ e jusnaturalista crítica⁵, Pérez Luño (2003, p. 300-312) propõe que, na concretização da dimensão institucional, em que o conteúdo dos direitos fundamentais deve ser funcionalizado para a consecução dos finais sociais e coletivos constitucionalmente proclamados, delimite-se seu conteúdo essencial, recorrendo-se à consciência histórica da humanidade, manifestada sobretudo na Declaração Universal dos Direitos Humanos,

⁴ A partir da teoria institucional de Peter Häberle, no Estado social de Direito, os direitos fundamentais possuem dupla função, atuando, por um lado, como garantias de liberdade individual, e, por outro, assumindo uma dimensão institucional, a partir da qual seu conteúdo deve funcionalizar-se para a consecução dos fins sociais e coletivos constitucionalmente proclamados (Pérez Luño, 2003, p. 300).

⁵ Para Pérez Luño, o jusnaturalismo crítico oferece um método adequado para que a interpretação dos direitos fundamentais supere o impasse positivista de se limitar a mera literalidade da norma, evitando, entretanto, que a determinação dos valores se traduza em puro subjetivismo, porque propugna por uma concepção intersubjetiva dos valores, que encontre seu fundamento no consenso sobre as necessidades básicas do ser humano (Pérez Luño, 2003, p. 309).

como também em tratados e convenções internacionais sobre os direitos humanos.

Nesse sentido, a decisão do STF no julgamento da ADO 26/DF embasa a concreção dos direitos fundamentais previstos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da CF/88, a par de em documentos internacionais, pois expressamente reafirma “*de maneira inequívoca, a proclamação* consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) **de que todos os membros da família humana, sem qualquer distinção, são dotados de igual dignidade e valor, inerentes à própria condição humana**”, de forma que o propósito de “**subdividir** a humanidade em grupos distintos (‘raças’), **além de ressentir-se de qualquer legitimidade** científica ou jurídica, **revela-se inconciliável** com os padrões éticos e morais **definidos na ordem internacional e na Constituição da República**” (Brasil, 2019).

A decisão do STF é pródiga ao fundamentar o direito da igualdade e da não discriminação em diplomas internacionais, pois além de consagrados na CF/88 e leis brasileiras, também estão plasmados “na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos tratados internacionais de direitos humanos, os organismos de tratados de direitos humanos da ONU”, ratificando-se, repetidamente, a vedação: “sob a ótica do direito internacional dos direitos humanos - a discriminação relativa à orientação sexual ou à identidade de gênero” (Brasil, 2019).

Essa opção metodológica é bastante relevante para a interpretação dos direitos fundamentais à igualdade de gênero e do livre exercício de trabalho da mulher, mormente sob a perspectiva de sua concreção.

De fato, o art. 1º da Lei Maria da Penha tem por fundamento não apenas a CF/88, mas também a Convenção da Mulher (Brasil, 2002) e a Convenção de Belém do Pará (Brasil, 1996), ratificadas pelo Brasil e, por isso, integrantes do conteúdo dos direitos fundamentais de igualdade de gênero e do livre exercício de trabalho pela mulher.

Ainda, por terem conteúdo de tratados sobre direitos humanos, tais normas foram recepcionadas pelo ordenamento jurídico brasileiro como emendas constitucionais, pois, de acordo com a jurisprudência do STF, os tratados sobre direitos humanos, ratificados pelo Brasil antes da promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004, possuem *status* de norma supralegal (Brasil, 2008).

Ora, o art. 11.1 da Convenção da Mulher prevê expressamente que os Estados-Partes “adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos”, destacando, na letra ‘a’, o “direito ao trabalho como direito inalienável de todo o ser humano”; e, na letra ‘f’, o “direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho”

(Brasil, 2002).

Já o art. 2º da Convenção de Belém do Pará, por sua vez, prevê que se entende que “a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica”, compreendendo, conforme a letra ‘a’, aquela “ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual”; e, também, aquela “ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa”, entre as quais o “assédio sexual no local de trabalho” (Brasil, 1996).

A concreção dos direitos fundamentais da igualdade de gênero e do livre exercício de trabalho passa, dessa maneira, pela integração, no processo hermenêutico, do conteúdo normativo dos diplomas internacionais referidos.

1.2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À IGUALDADE DE GÊNERO, AO LIVRE EXERCÍCIO DE TRABALHO E AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO: CONCREÇÃO A PARTIR DAS CONVENÇÕES DA MULHER E DE BELÉM DO PARÁ

O homem que pratica violência ou assédio sexual contra a mulher percebe sua vítima como uma categoria inferior; entende que a mulher não possui a mesma dignidade; viola, por conseguinte, o direito fundamental da mulher ao tratamento igualitário.

A igualdade perante a lei entre homens e mulheres, prevista no art. 5º, I, da CF/88, não significa um “uniformismo” que levaria a um tratamento rigorosamente igual, mesmo quando as circunstâncias fáticas produzidas pela vida são tão diferentes entre si que exigem um critério de diferenciação, sob pena de gerar arbitrariedade ou discriminação (Pérez Luño, 2007, p. 28).

Pérez Luño (2007, p. 28) advoga pela necessidade de uma “exigência de diferenciação” na aplicação da igualdade formal, para lhe conferir um sentido dinâmico, sob o argumento de que em qualquer setor da experiência jurídica, objeto da norma, incorre uma série de igualdades e desigualdades que não podem ser ignoradas. Assim, salienta o autor, a igualdade considerada de forma mecânica e aplicada de maneira uniforme, como um critério meramente formal e abstrato, poderia degenerar para um fluxo de desigualdades reais.

Ainda, de acordo com Pérez Luño (2007, p. 29), a noção moderna da igualdade perante a lei, em um Estado de direito de uma sociedade pluralista e democrática, não pode desprezar as existências concretas da experiência jurídica para discerni-las e valorá-las de acordo com as específicas peculiaridades postas.

Referindo-se à jurisprudência do Tribunal Constitucional da Espanha, Pérez Luño (2007, p.

31) salienta a dimensão diferenciadora dada por aquela corte ao aplicar o princípio da igualdade ante a lei com vistas a melhorar a situação de vida de minorias que tenham sofrido processos de marginalização ou abandonos históricos, citando hipótese específica relativa à diferenciação no tocante à igualdade de gênero no âmbito laboral: a atuação dos poderes públicos para remediar a situação de determinados grupos sociais definidos pelo sexo e colocados em posição de inegável desvantagem no âmbito laboral, por razões que resultam de tradições e hábitos arraigados na sociedade, não pode considerar-se violadora do princípio da igualdade, mesmo que se estabeleça para eles um trato mais favorável.

A interpretação do art. 5º, I, da CF/88, na hipótese de violência ou assédio sexual praticado contra empregada no local de trabalho, implica considerar as normas previstas no art. 11, 'a' e 'f', da Convenção da Mulher e no art. 2º da Convenção de Belém do Pará, observando-se a exigência da necessária diferenciação. Dessa forma, corrige-se a desigualdade histórica, social, física e psicológica que normalmente se verifica nas relações de gênero, a fim de que seja possível a efetiva concreção da igualdade ante a lei.

A diferenciação, nesse caso, dá-se, por força da concreção do art. 11, 'f', da Convenção da Mulher, ao impor ao Estado a adoção de todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do meio ambiente do trabalho, garantindo-lhe o direito à proteção à saúde e à segurança nas condições de trabalho.

Ora, essa proteção significa a adoção de medidas que garantam a integridade física e psíquica da mulher, sobretudo contra agressões de qualquer ordem advindas no local de trabalho.

Reforça essa convicção o art. 2º, 'b', da Convenção de Belém do Pará, segundo a qual se entende, por violência contra a mulher, aquela de ordem física, sexual e psicológica, inclusive assédio sexual.

Em relação ao direito fundamental ao livre exercício de trabalho, previsto no art. 5º, XIII, da CF/88, trata-se de direito individual que corresponde à tutela da escolha realizada pela pessoa acerca do trabalho que pretende realizar, inclusive como atributo essencial ao desenvolvimento da inerente dignidade, na medida em que possui o potencial não apenas de lhe permitir auferir os meios necessários à própria subsistência e de seus dependentes, mas ainda de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico da comunidade ou país.

Nesse contexto, o assédio sexual praticado contra a mulher, no contexto laboral, representa inequivocamente vilipêndio a este direito individual, pois, se não coibido adequadamente, impõe-se à parte mais frágil da relação trabalhista, que, em busca da autopreservação física e emocional, veja-se forçada a se distanciar do agressor, o que, em última análise, significará renunciar ao trabalho e,

provavelmente, à própria profissão.

Existe o agravante de que a prática assediadora ainda tenha essa finalidade, ou seja, representa um perverso recurso para afastar a mulher – apenas em razão da condição de mulher – do mercado de trabalho.

A interpretação do art. 5º, I e XIII, da CF/88, portanto, impõe ao Estado que, com base no art. 11, ‘a’, da Convenção da Mulher, adote todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação da mulher na esfera do emprego, a fim de lhe assegurar, em condições de igualdade com os homens, o direito ao trabalho como direito inalienável.

Assim, é necessária a criação de mecanismos que permitam à mulher a igualdade na aplicação do direito, isto é, a igualdade por meio da lei. Significa o reconhecimento de que, ante a desigualdade real entre o homem assediador e a empregada assediada, é forçosa a criação de um direito que elimine as desigualdades fáticas, reconhecendo-se à vítima, a partir do princípio da igualdade social, “uma pretensão contra os poderes públicos, no sentido de estes eliminarem as desigualdades fáticas (sociais, económicas)” (Canotilho, 2001, p. 383).

Além disso, o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho adequado e seguro é garantido pelo sistema constitucional brasileiro, que, em diversos dispositivos, tais como os arts. 7º, XXII; e 225, da CF/88, reconhece à trabalhadora a proteção contra todas as formas de violência e insegurança (Melo, 2010, p. 38-39).

O meio ambiente do trabalho, como parte do meio ambiente geral, “deve ser protegido, e seu equilíbrio, essencial à qualidade de vida das pessoas deve ser preservado e promovido” (Feliciano; Pasqualetto, 2018, p. 199). Entretanto, só é possível alcançar qualidade de vida se se obtiver qualidade de trabalho, de modo que o meio ambiente equilibrado e sustentável prescinde de um meio do trabalho adequado e seguro (Oliveira, 2002, p. 79-80).

A interpretação dos direitos fundamentais à igualdade de gênero, ao livre exercício ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previstos nos arts. 5º, I e XIII; 7º, XXII; e 225, da CF/88, autoriza a adoção das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha nos casos de assédio sexual praticado contra a mulher no ambiente do trabalho.

2 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NO LOCAL DE TRABALHO

A estrutura patriarcal dominante na sociedade brasileira e a posição social da mulher na ordem escravocrata-senhorial possuem grande relevância nas crescentes violências sexuais contra a

mulher do século XXI, sendo imprescindível a análise das razões sociológicas do assédio sexual no Brasil, bem como de seus contornos conceituais.

2.1 RAZÕES SOCIOLÓGICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL E SUAS REPERCUSSÕES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Observa Heleieth Saffioti (2013, p. 240), acerca dos fatores condicionantes do desregramento sexual que se estabeleceu no Brasil escravocrata, que o senhor branco conferiu, entre as atribuições regulares da escrava, “a prestação de serviços sexuais por parte da negra”. Salienta a autora que o modo como se desenvolveu a colonização foi também um importante elemento daquele desregramento, já que “excepcionalmente a colonização se fazia através da vinda de grupos familiares constituídos”. Em geral, os colonizadores portugueses vinham sozinhos à colônia, enquanto a família permanecia em Portugal, “à espera da fortuna a ser conquistada na nova terra”. Nesse contexto, a autora salienta que as “facilidades sexuais proporcionadas pela existência de mulheres submissas e de condição social inferior assumiram importante papel no prolongamento e mesmo na eternização da espera, por parte da família do colono, de seu regresso à Europa”⁶.

Lilia Schwarcz (2019, p. 186) ressalta, a propósito, que a misoginia se apresenta de diversas maneiras: “desde a exclusão social até a violência de gênero”, aparecendo “retratada igualmente na antiga formação patriarcal de nossa sociedade, a qual carrega, até a atualidade, a certeza do privilégio masculino, a banalização da violência contra a mulher e a tentativa de sua objetificação sexual”.

Esse modelo hierarquizado, que tem a mulher em posição subalterna, objetificada, com a atribuição de satisfazer as necessidades sexuais do homem, e que se desenvolveu e se consolidou na vida privada brasileira, projetou-se para as relações sociais capitalistas, entre as quais, as relações de emprego. E, na relação de subordinação empregatícia, o referido modelo encontrou um ambiente favorável para se instalar e se perpetuar.

De fato, o poder de direção do empregador é a principal expressão do desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho, pois, por meio de uma suposta liberdade de escolha, o trabalhador sujeita-se à ingerência do empregador sobre diversos aspectos de sua vida, não apenas a forma como o trabalho deve ser realizado, mas também o tempo em que deve ser prestado, seu valor, como, também, a

⁶ “Além de todos os aspectos ignóbeis, imorais e violentos da escravidão, sua perversidade tende a perpassar todas as entranhas institucionais, culturais e cotidianas da sociedade, transformando as centenas de milhares de senhores de escravos em agentes plenipotenciários de poder em seus territórios de domínio, todos sufragados pela estrutura política e institucional mais ampla do país colonizador ou, após a independência ocorrida no século XIX, sufragados pelo Estado elitista e insensível surgido em face da maior população. E essa característica estrutural irá perdurar por muito tempo, mesmo depois de abolida a escravidão no país ou região respectivos” (Delgado, 2023b, p. 54).

vestimenta a ser utilizada e a aparência exteriorizada, o que, em última análise, representa os limites da dignidade a ser vivida.

O poder de direção representa a liberdade – contratual – de o empregador exercer a plena vigilância sobre a vida e o próprio corpo do empregado – e da empregada –, na medida em que a disciplina do trabalhador – e da trabalhadora – é um dos aspectos centrais da relação decorrente.

Forma-se então – explica Foucault (2014, p. 134) – “uma política de coerções que são um trabalho sobre o corpo, uma manipulação calculada de seus elementos, de seus gestos, de seus comportamentos”. Ainda, conforme Foucault (2014, p. 134), o “corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadrinha, o desarticula e o recompõe”. Para o filósofo francês, a “disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos ‘dóceis’” (Foucault, 2014, p. 134).

De acordo com Foucault (2014, p. 172), a “vigilância se torna um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar”.

A docilidade do corpo feminino, disciplinado, pela ordem jurídica, para atender a ordem econômica forjada pelo sistema capitalista, favorece a instalação do modelo social hierarquizado, herdado da sociedade escravocrata-senhorial referida.

A tese de que “quanto mais as mulheres vão conseguindo impor sua independência e autonomia, tanto maior tem sido a reação masculina e as demonstrações de misoginia” (Schwarcz, 2019, p. 187) é comprovada por dados estatísticos.

Conforme pesquisa realizada pelo DataSenado, em parceria com o Observatório da Mulher contra a Violência, houve, em 2021, um “crescimento de 4% na percepção das mulheres sobre a violência em relação à edição anterior” (Brasil, 2021a).

A pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, em sua quarta edição, por outro lado, “mostrou que 46,7% das brasileiras sofreram assédio sexual em 2022, um crescimento de quase 9 pontos percentuais em relação a 2021, quando a prevalência de assédio foi de 37,9%”. A mesma pesquisa aponta que, do total, 41%, ou seja, 26,3 milhões de mulheres, foram agredidas com cantadas e comentários desrespeitosos na rua; 18,6%, equivalente a 11,9 milhões, no ambiente de trabalho; 12,8% foram assediadas fisicamente no transporte público; e 11,2%, abordadas de maneira agressiva em uma festa (Souza, 2023).

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre janeiro de 2015 e julho de 2021, mais de 27,3 mil ações com o tema assédio sexual foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. Apenas em 2019, foram 4.786 processos em que se alegou assédio sexual (Brasil, 2020).

Os dados estatísticos indicam, ao mesmo tempo, um aumento de casos e uma maior

disposição de as vítimas denunciarem a agressão.

É importante, entretanto, analisar a extensão do conceito de assédio sexual, seja sob a perspectiva penal, mas sobretudo tendo em vista o viés trabalhista, com base tanto no Protocolo para Julgamento sob a Perspectiva de Gênero do CNJ, quanto na Convenção nº 190 da OIT.

2.2 ASPECTOS CONCEITUAIS DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO SEXUAL: LEI PENAL, LEI MARIA DA PENHA, CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT E PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ

Ressalte-se que, de acordo com o art. 216-A do CP, para a caracterização do tipo penal do assédio sexual basta “que o agente, prevalecendo da sua condição de ascendência ou superioridade hierárquica inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constranja a vítima no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual” (Brasil, 1940).

Não se exige, portanto, a consumação do ato sexual, sendo suficiente o constrangimento.

Também necessário, para a efetivação do ilícito penal, que o ato advenha de superior hierárquico que se prevalecendo desta condição, constranja a empregada que lhe é subordinada com a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual (Brasil, 1940).

O art. 216-A do CP prevê pena de detenção de um a dois anos àquele condenado pelo crime de assédio sexual (Brasil, 1940).

A Lei Maria da Penha elenca, no art. 7º, algumas formas de violência doméstica, sem excluir outras, estabelecendo contornos da “violência física”, “psicológica”, “sexual”, “patrimonial” e “moral”; fixa, ainda, pena de detenção de três meses a dois anos para o crime de descumprimento de medidas protetivas de urgência, conforme art. 24-A (Brasil, 2006).

No âmbito trabalhista, entretanto, a violência e o assédio sexual possuem conotações mais amplas, por força da Convenção nº 190 da OIT.

Com efeito, embora a Convenção nº 190 da OIT não tenha sido ainda ratificada pelo Estado brasileiro, trata-se inequivocamente de diploma internacional forjado no âmbito de organismo internacional, do qual o Brasil é membro efetivo. Nesse sentido, conforme jurisprudência do STF analisada no capítulo 1 supra, a interpretação de direito fundamental pode implicar integração do conteúdo normativo de diplomas internacionais.

Nesse quadro, a Convenção nº 190, no art. 1º, ‘a’, conceitua “violência e assédio” no mundo do trabalho, a partir de suas causas e efeitos, por meio do recurso à técnica de redação que utiliza expressões vagas e abertas, com o objetivo de permitir que tanto as formas já existentes, como outras que possam vir a existir, sejam naquela norma enquadradas (OIT, 2019).

Assim, como causas, estabelece a norma convencional que “violência e assédio” consistem em “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de ocorrência única ou repetida”. Observe-se, portanto, que a expressão “comportamentos e práticas inaceitáveis”, pela imprecisão e vagueza, permite que, ao se concretizar a norma, possa-se verificar, no caso concreto, todas aquelas situações observadas no ambiente do trabalho que sejam repugnantes ao convívio social, sem limitação conceitual, também porque admite a prática assediadora uma única vez ou repetidamente, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (OIT, 2019).

Já quanto aos efeitos, a norma prevê que a “violência e assédio” cause à vítima “dano físico, psicológico, sexual ou econômico” (OIT, 2019). Note-se, aqui, referência meramente exemplificativa à natureza dos danos, sem que se excluam outros que possam se verificar, no momento da aplicação da norma ao caso concreto.

Para a caracterização da “violência e assédio com base no gênero”, a Convenção nº 190 estabelece que a violência e o assédio sejam direcionados às pessoas em razão do seu sexo ou gênero ou atinjam de maneira desproporcionada as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual (OIT, 2019). A referência à forma “desproporcional” também possui vagueza semântica, permitindo ao intérprete, ao concretizá-la, apreciar todas as circunstâncias fáticas do caso.

Outro aspecto relevante da Convenção nº 190 é a abrangência do conceito, pois, de acordo com o art. 2º, a vítima poderá ser não apenas trabalhadora e trabalhador subordinados, mas todas as pessoas no mundo do trabalho, o que compreende, ainda, os autônomos, voluntários, funcionários públicos, estagiários, aprendizes, avulsos, entre outros, tanto de áreas urbanas, quanto rurais (OIT, 2019).

Em relação ao momento e local em que possam ser praticados, preceitua o art. 3º que se verificam durante o trabalho e/ou em seu local, relacionados com o trabalho ou decorrentes dele: tanto em espaços públicos quanto privados, como durante os intervalos, ou quando da utilização de instalações sanitárias, chuveiros ou vestiários; durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais que sejam relacionados ao trabalho; mediante comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo as realizadas pelas tecnologias de informação e comunicação; no alojamento fornecido pelo empregador e durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho (OIT, 2019).

Nesse contexto, o assediador poderá ser qualquer pessoa do mundo do trabalho, desde o patrão e o superior hierárquico, como também o colega, o subordinado e, ainda, o cliente, o dono da obra, o terceirizado e o motorista que efetua o transporte de casa ao trabalho e vice-versa.

A jurisprudência trabalhista, de qualquer forma, admite que o assédio seja praticado por colega de mesma hierarquia da vítima, prescindindo, portanto, da ascendência ou superioridade

hierárquica do agressor previstas no art. 216-A do CP (Brasil, 2022).

É nesse sentido, inclusive, a orientação externada no Protocolo para Julgamento sob Perspectiva de Gênero do CNJ, no qual se observa que, no Direito do Trabalho, o conceito de assédio sexual é mais amplo do que aquele tipificado na lei penal, manifestando-se por chantagem ou por intimidação (este também denominado ambiental), e que, ante a lacuna da lei, e da própria Convenção nº 190 da OIT, a Res. CNJ nº 351 compila ambos os tipos (Brasil, 2021b).

De acordo, ainda, com o mesmo protocolo do CNJ, o assédio sexual pode se caracterizar de diversas formas, como, por exemplo, um comentário com conotação sexual, “cantadas”, toques inapropriados, convites insistentes, piadas sexistas, além de “encarar, enviar fotos e/ou conteúdos não solicitados de cunho sexual através de redes sociais, abraçar, beijar, expor órgãos sexuais, dentre outros” (Brasil, 2021b).

Postos os conceitos sobre violência e assédio sexual, em especial as medidas protetivas previstas na Lei Maria da Pena, é necessário analisá-las sob a perspectiva do ambiente do trabalho, como também o juízo competente para aplicá-las, quando praticadas nesse contexto.

3 APLICAÇÃO DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA ÀS EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO E O JUÍZO COMPETENTE

Os efeitos do assédio sexual à empregada – como evidentemente a qualquer outra pessoa – são devastadores, já que provavelmente ela deverá se afastar do emprego, seja porque a continuidade do trabalho será inviabilizada pela presença do assediador no mesmo ambiente, seja em razão de outros fatores agravantes, como problemas familiares, em decorrência de suposições que podem surgir no âmbito da relação conjugal da vítima, além daqueles relativos à própria saúde da trabalhadora, provocados por distúrbios psicossomáticos de difícil tratamento, como depressão, ansiedade, estresse, perda de autoestima e, ainda, o desinteresse pelo trabalho (Brasil, 2015).

Certo é que toda e qualquer agressão contra a liberdade, física ou psicológica da mulher, configura grave afronta aos direitos humanos, e que os meios atualmente disponíveis para sua defesa no campo jurídico ainda são escassos e não efetivos (Dias, 2007, p. 32).

É necessário, portanto, encontrar alternativas jurídicas para a tutela da empregada vítima de assédio sexual, em relação à sua integridade psicofísica, ao próprio emprego e à sua carreira profissional.

3.1 APLICAÇÃO DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA ÀS EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

A Lei Maria da Penha, conforme já assinalado, foi concebida a partir das normas previstas na Convenção da Mulher e de Belém do Pará, vindo a regulamentar direitos assegurados internacionalmente e reconhecidos, por meio de tratados de direitos humanos, pelo Estado brasileiro, razão pela qual é importante instrumento legal para a concreção dos direitos fundamentais das mulheres (Dias, 2007, p. 30), em especial o da igualdade perante a lei e o do livre exercício de trabalho, conforme garante o art. 3º da referida lei (Brasil, 2006).

Nesse passo, é importante destacar que a Lei Maria da Penha foi construída a partir de um amplo debate acerca da transição do espaço da mulher, antes inserida no bojo de um discurso *vitimizante*, para passar a ser vista num lugar de superação, excluindo-se o termo *vítima* do texto da lei e passando a ser utilizada a expressão *mulher em situação de violência*, fazendo surgir, no discurso feminista, um novo sujeito (Campos, 2011, p. 7).

Conforme tratado no capítulo 1, supra, tanto a Convenção da Mulher quanto a Convenção de Belém do Pará são normas supraleais, na medida em que dispõem sobre direitos humanos e são internalizadas no ordenamento jurídico brasileiro, embora sem o quórum especial de que trata o art. 5º, § 3º, da CF/88.

Nesse contexto, e considerando-se a necessidade de concreção dos direitos fundamentais à igualdade entre homens e mulheres ante a lei e do livre exercício de trabalho, previstos no art. 5, I e XIII, da CF/88, torna-se imprescindível o recurso ao art. 11, ‘a’ e ‘f’, da Convenção da Mulher, que impõe ao Estado brasileiro a adoção de medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, a fim de assegurar-lhe, em igualdade de condições com o homem, os mesmos direitos, notadamente, os direitos ao trabalho e à proteção da saúde e segurança das condições de trabalho.

Entre os fatores agressores dos quais deve o Estado brasileiro proteger a saúde e a segurança da mulher no ambiente do trabalho, encontra-se a violência ou o assédio sexual praticado por qualquer indivíduo, incluindo-se superior hierárquico, colega, subordinado, cliente, entre outros, conforme previsto na Convenção de Belém do Pará e na de nº 190 da OIT.

Ora, mostra-se claro que o legislador deixou aberta a possibilidade de aplicação da Lei Maria da Penha nos casos de violência ou assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, porque utilizou como alicerces normativos a Convenção da Mulher e a de Belém do Pará, que indubitavelmente preveem a obrigação de o Estado proteger a saúde e a segurança da mulher contra violência e assédio

sexual no ambiente do trabalho.

Justifica-se, dessa maneira, a aplicação das medidas protetivas da Lei Maria da Penha, em decorrência de assédio sexual praticado no local laboral.

As medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha são variáveis, conforme o caso concreto, mas basicamente estão previstas nos arts. 22, 23 e 24, e consistem, por exemplo, na determinação judicial para que o ofensor não se aproxime da mulher ofendida, de seus familiares e de testemunhas, fixando um limite mínimo de distância.

Na hipótese de assédio sexual no ambiente do trabalho, a ameaça sofrida pela mulher pode ser semelhante àquela decorrente da violência doméstica, necessitando de equivalente proteção jurídica.

Defende-se, por essa razão, a aplicação das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha, nas hipóteses de assédio sexual praticado contra a mulher no ambiente de trabalho.

Entre essas medidas, destacam-se as seguintes, previstas no art. 22 da lei sob análise (Brasil, 2006):

- a) proibição de aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;
- b) proibição de contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas, por qualquer meio de comunicação;
- c) proibição de frequência de determinados lugares, a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;
- d) comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação; e
- e) acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio.

Essas medidas encontram-se em total sintonia com aquelas indicadas pela Convenção nº 190 da OIT, sobretudo em seu art. 4º, 2, ‘d’; e 10, ‘g’.

De fato, o art. 4º, 2, ‘d’, prevê a necessidade de o Estado adotar “uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”, estabelecendo ou reforçando “os mecanismos de aplicação e acompanhamento”. Já o art. 10, ‘g’, dispõe que o Estado deve garantir às trabalhadoras o direito de serem afastadas “de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas” (OIT, 2019).

Entre as “consequências indevidas”, encontra-se a perda do emprego ou trabalho que, em

geral, é a principal fonte de subsistência da trabalhadora e de seus dependentes.

Retrata bem essa situação um julgamento proferido pelo TST, no âmbito de processo em que a trabalhadora postulava indenização por dano moral, por ter sofrido assédio sexual de superior hierárquico no local de trabalho. Além da autora da ação, outras empregadas da empresa também sofreram assédio pelo mesmo superior. Conforme o acórdão, “ele ia atrás da depoente quando ela ia tomar café e encostava o corpo dele no dela [...] várias vezes viu Daniel encostar o corpo, passar a mão (acariciar o ombro) e se aproximar (parecendo que ia beijar) da autora, de Lisiane e de Vanessa, por exemplo”. De acordo com a testemunha, “uma vez viu a autora empurrar Daniel em razão disso”, mas que “Lisiane e Vanessa ficavam ‘neutras’ quando Daniel fazia isso” e que “uma vez viu a autora chorando depois que Daniel ‘encoxou’ e passou a mão na autora”. A testemunha também esclareceu que depois que começou ser assediada “decidiu pedir para sair do réu em razão desses comportamentos de Daniel” (Brasil, 2024a).

Há situações em que a trabalhadora é duplamente punida, pois, além de assediada sexualmente, é dispensada por justa causa em razão de retaliação do empregador. É o que ocorreu no caso julgado pelo TST, em que foi revertida a justa causa por insubordinação, atribuída a trabalhadora (Brasil, 2021c).

É bem verdade que algumas empresas se antecipam e punem, com a dispensa por justa causa, os empregados assediadores. Por exemplo, em outro julgamento realizado pelo TST, confirmou-se a dispensa por justa causa do trabalhador, por incontinência de conduta, “por prática de assédio sexual contra funcionária de um cliente da reclamada”, “por importunação sexual pela prática de ato libidinoso (proposta sexual)” (Brasil, 2024b).

Constata-se, portanto, que, além dos graves danos à integridade psicofísica das trabalhadoras, também há violência contra o direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, já que, na maioria dos casos, para cessar a violência, as vítimas são forçadas a se demitir.

Os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana são vinculados à proteção da integridade física e moral de toda mulher, conforme prevê o art. 2º da Lei Maria da Penha, no que se refere aos direitos fundamentais da mulher.

Por tal motivo, toda e qualquer afronta aos direitos fundamentais da mulher deve ser remediada adequadamente, por meio da aplicação de medidas suficientes à manutenção da integridade psicofísica, bem como da própria dignidade da mulher em situação de violência, independentemente do âmbito doméstico e/ou familiar, o que implica também a preocupação com a proteção de seu trabalho.

3.2 O JUÍZO COMPETENTE PARA APLICAR AS MEDIDAS PROTETIVAS DA TRABALHADORA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Outra importante questão é a identificação do juízo competente para a aplicação das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha, no caso de violência ou assédio sexual praticados no ambiente do trabalho.

A dúvida pode recair entre a Justiça Estadual e a Justiça do Trabalho.

No âmbito da Justiça Estadual, a competência ainda pode ser do Juizado Especializado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, quando a violência ocorrer em âmbito familiar; ou dos Juizados Criminais, criados pela Lei nº 9.999/1995, nas hipóteses do art. 216-A do CP⁷, desde que o assédio sexual não ocorra na unidade familiar, pois, nesta hipótese, a competência se deslocaria para o Juizado Especializado antes referido.

Essa divisão de competências, no âmbito da Justiça Estadual, gera uma situação prejudicial à mulher, quando sofre violência ou assédio sexual no ambiente do trabalho, uma vez que a atribuição de competência aos Juizados Criminais, em regra, acaba por impedir a aplicação das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha.

De fato, os Juizados Criminais limitam-se a analisar o tipo penal, de assédio sexual, previsto no art. 216-A do CP, ou qualquer outro praticado contra a dignidade sexual da mulher, condenando ou absolvendo o acusado. Não há qualquer preocupação com a pessoa da empregada vítima de violência ou assédio sexual; busca-se apenas cumprir a função estatal de punir criminalmente o ofensor, de acordo com o tipo penal verificado.

Os Juizados Especializados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, por sua vez, não aplicam as medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha nos casos de violência ou assédio sexual praticados contra a mulher no ambiente do trabalho, porque sua competência se restringe à violência praticada na unidade doméstica, da família ou em qualquer relação íntima de afeto, hipóteses em que não se insere, em regra, o local de trabalho⁸.

Analise-se dois casos que ilustram bem essa situação.

O primeiro, ocorrido no local de trabalho da vítima, empregada terceirizada que prestava

⁷ A pena máxima prevista para o crime de assédio sexual é de detenção de dois anos, o que atrai a competência dos Juizados Criminais, já que, por força do art. 61 da Lei nº 9.099/1995, é considerado “infração penal de menor potencial ofensivo” (Brasil, 1995).

⁸ De acordo com entendimento prevalente no Superior Tribunal de Justiça (STJ): “Esta corte possui entendimento jurisprudencial no sentido de que a Lei nº 11.340/2006, denominada Lei Maria da Penha, objetiva proteger a mulher da violência doméstica e familiar que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, e dano moral ou patrimonial, desde que o crime seja cometido no âmbito da unidade doméstica, da família ou em qualquer relação íntima de afeto” (Brasil, 2023, grifo nosso).

serviços de auxiliar de limpeza em terminal rodoviário, que havia adentrado no sanitário feminino para recolher o lixo e que, enquanto manuseava a lixeira, foi fortemente agarrada pelo agressor, morador de rua e frequentador do local, que “pressionou a nádega da vítima com o pênis dele, e tentou levá-la a um dos banheiros que não continha porta”, sendo que a “vítima conseguiu se soltar, correu e pediu ajuda”, tendo o agressor sido detido pela Guarda Municipal. No julgamento da apelação apresentada pelo réu, o Juízo Criminal considerou que tal ato se enquadrava “como crime de importunação sexual”, previsto no art. 215-A do CP, sob o fundamento de que “ao pressionar o pênis ereto contra as nádegas da vítima, o réu praticou ato libidinoso contra ela – assim considerado todo ato de cunho sexual capaz de gerar no sujeito satisfação de seus desejos sexuais –, sem violência, mas impedindo-a de manifestar sua livre vontade”, tendo sido mantida a pena de reclusão de um ano (São Paulo, 2023).

O primeiro aspecto relevante desta decisão para o objetivo desse trabalho é o tipo penal em que houve o enquadramento da prática. Entendeu o Juízo Criminal que se tratava de “importunação sexual” previsto no art. 215-A do CP, o que, evidentemente, encontra-se de acordo com o princípio da reserva penal legal. Entretanto, para efeitos trabalhistas, nos termos da Convenção nº 190 da OIT e do Protocolo para Julgamento sob Perspectiva de Gênero do CNJ, trata-se, claramente, de “assédio sexual”. Busca-se, no âmbito trabalhista, a utilização de única denominação, mais ampla, para todas as práticas que representem alguma forma de violência sexual no ambiente do trabalho, com o objetivo de facilitar a compreensão e tutela da vítima. A segunda característica é a de que, não se tratando de crime praticado na unidade familiar, não se aplicou pelo Juízo Criminal a Lei Maria da Penha, em especial as medidas protetivas endereçadas à tutela da vítima. O terceiro aspecto é que a decisão criminal se centrou exclusivamente na punição do acusado, o que significa que não cuidou dos efeitos da aludida violência sexual no âmbito da pessoa da vítima, sobretudo os efeitos trabalhistas, como, por exemplo, eventual alteração do local de trabalho ou da função, ante as consequências ulteriores sobretudo de ordem emocional e psicológica da empregada.

Tratando-se de proteção dos direitos fundamentais da igualdade substantiva de gênero e do livre exercício de trabalho, com fundamento não apenas na CF/88, mas também em diplomas internacionais, como a Convenção da Mulher, de Belém do Pará e a de nº 190 da OIT, incumbe ao Estado brasileiro, por meio do Poder Judiciário, coibir que a violência sexual, sofrida pela trabalhadora no seu ambiente de trabalho, seja perpetuada pela omissão do empregador que se recusa a alterar o local de trabalho ou a função da vítima, ou que simplesmente rescinde seu contrato de trabalho. Nesse aspecto, sobressai, de forma contundente, a competência material da Justiça do Trabalho para, com base na Lei Maria da Penha, determinar medidas protetivas à trabalhadora, tais

como a alteração do local de trabalho, de função ou, até mesmo, a vedação da dispensa arbitrária, bem como, ainda, a “manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses”, conforme estipulado pelo art. 9º, II, da mesma lei.

No segundo caso, paradigmático da realidade brasileira, o agressor é o próprio empregador ou autoridade máxima da empresa, sobretudo quando, contra este, há mais de uma acusação de violência sexual.

A situação descrita na decisão criminal é de que no primeiro dia de trabalho como atendente de balcão em estabelecimento comercial, a trabalhadora sofreu violência sexual de seu patrão, dono do estabelecimento. As violências sofridas pela trabalhadora, abandonada pelo marido e mãe de três filhos, e necessitada, portanto, de trabalho, corresponderam ao fato de o empregador “encostar o braço nos seios da trabalhadora e dizer ‘são grandes, né?’”, como também “se aproximar por trás e lhe dar uma ‘encoxada’, comprimindo seu órgão sexual em suas nádegas e lhe dizendo ‘vou lhe dar uma cravada’”, entre outras agressões. Após o referido dia de trabalho, a vítima não retornou mais ao estabelecimento empresarial. O agressor foi condenado criminalmente como base no art. 215-A do CP, “à pena de 01 ano de reclusão, em regime inicial aberto, sendo substituída a pena por duas restritivas de direitos, consistentes em prestação de serviços à comunidade e prestação pecuniária, fixada em 01 salário-mínimo” (Rio Grande do Sul, 2023).

A trabalhadora, portanto, além da violência sofrida, teve ainda seus direitos fundamentais à igualdade e livre exercício de trabalho vilipendiados, pois foi forçada a deixar o trabalho, perdendo o único meio de subsistência, enquanto o agressor foi agraciado com a substituição da pena restritiva da liberdade por duas penas restritivas de outros direitos, o que, em última análise, significa que continuou na gestão do estabelecimento em que praticou as violências e assédios sexuais contra trabalhadoras, mormente porque, no caso, havia anterior denúncia de violência sexual por outra trabalhadora contra o mesmo empregador (Rio Grande do Sul, 2023).

A atuação sexualmente predatória do empregador ou do superior hierárquico exige uma resposta proporcional do Estado brasileiro e da própria sociedade.

Não se trata apenas de medidas reparatórias de danos materiais e morais, amplamente utilizadas, mas de medidas protetivas não apenas das trabalhadoras já agredidas, mas também de outras que potencialmente poderiam vir a ser vítimas do mesmo agressor.

Cuida-se das “medidas protetivas de urgência que obrigam o agressor”; em especial, seu afastamento da gestão do estabelecimento, setor ou departamento, do qual se serve para a prática das violências e assédios sexuais, conforme prevê o art. 22 da Lei Maria da Penha, que, embora elenque algumas, autoriza a adoção de outras necessárias à proteção das vítimas e que assim podem ser

propostas, perante a Justiça do Trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou por sindicatos profissionais.

Não se trata de violação ao direito de livre iniciativa do ofensor, mas de restrição parcial de seu exercício, com base nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, por meio dos quais se busca a efetividade da igualdade substancial de gênero, como também a proteção à integridade física e à própria vida, a fim de se evitar danos irreparáveis às trabalhadoras potencialmente vítimas.

A jurisprudência do STF, no mesmo sentido, reconhece a prevalência dos direitos fundamentais à saúde e à vida sobre o da livre iniciativa, conforme se infere da decisão proferida na ADI 4066/DF, de relatoria da Ministra Rosa Weber, em que se discutiu a nocividade da indústria do amianto crisotila à saúde dos trabalhadores. Na decisão, enfatizou-se que a “Constituição autoriza a imposição de limites aos direitos fundamentais quando necessários à conformação com outros direitos fundamentais igualmente protegidos”. No tocante ao direito fundamental à livre iniciativa, a decisão enfatizou que “há de ser compatibilizado com a proteção da saúde e a preservação do meio ambiente”, sendo dever estatal “agir positivamente quanto à regulação da utilização, na indústria, de matérias-primas comprovadamente nocivas à saúde humana”, admitindo que existem diversas situações “em que o exercício da livre iniciativa pode trazer prejuízos à coletividade”. Nesse contexto, o STF, a partir da interpretação do art. 170, VI, da CF/88, reconhece que a “ordem econômica não apenas deve valorizar o trabalho humano e a livre iniciativa como também promover a defesa do meio ambiente” (Brasil, 2017).

Nesse sentido, a atuação sexual predatória do empregador causa inegavelmente grave prejuízo à saúde das trabalhadoras e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, de forma que o seu direito fundamental à livre iniciativa deve ser conformado aos direitos fundamentais à saúde, ao meio ambiente e à vida.

A competência da Justiça do Trabalho para aplicar as medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha em casos de violência ou assédio sexual praticados em local de trabalho, que não envolvam unidade familiar ou doméstica, nem vínculo íntimo afetivo, escora-se ainda no art. 114, I e IX, da CF/88, preceitos que reconhecem essa competência para julgar as ações oriundas da relação de emprego (Delgado, 2023a, p. 1.232-1.234).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por mais que se considerem os avanços ocorridos nos ordenamentos jurídicos voltados à proteção da mulher, decorrentes, inclusive, da positivação de postulados de direitos humanos, tais

como a dignidade, a liberdade e a igualdade, a realidade ainda se mostra muito inóspita, uma vez que se constata um significativo aumento da violência contra a mulher no Brasil – ou sua renitência ao longo do tempo.

Entre os principais diplomas legais que consagram os direitos humanos das mulheres, destacam-se a própria CF/88, a Convenção de Belém do Pará e a da Mulher.

Esses três relevantes diplomas normativos, em especial os dois internacionais, formam os principais eixos axiológicos da Lei Maria da Penha que tratam de mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

A violência, sobretudo sexual, contra a mulher, decorre da estrutura social misógina imperante no Brasil, com profundas raízes na escravidão, praticada no País por cerca de 350 anos, e da objetificação da mulher, sobretudo para a satisfação das necessidades sexuais do homem.

Levantamentos estatísticos atuais demonstram aumento da violência contra a mulher, notadamente o assédio sexual, inclusive no ambiente do trabalho.

Destaque-se que, nos termos do art. 216-A do CP, o assédio sexual se caracteriza pelo constrangimento, com o intuito de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, e pela condição de superior hierárquico do agressor decorrente do exercício de emprego, cargo ou função, não se exigindo, para a caracterização do crime, a conjunção carnal.

O tipo penal do assédio sexual previsto no art. 216-A do CP, entretanto, é mais restritivo do que o conceito elaborado pela Convenção nº 190 da OIT e reiterado pelo Protocolo para Julgamento sob a Perspectiva de Gênero do CNJ. Há, de fato, diferenças marcantes entre os dois conceitos.

Aquele do CP pressupõe obrigatoriamente a existência de superioridade hierárquica ou ascendência do assediador sobre a vítima, inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, o que exclui a possibilidade de assédio sexual no caso de a violência ser praticada por colega de mesma hierarquia, por subordinado ou por cliente, o que, em geral, atrai outros tipos de crime contra a dignidade sexual, como, por exemplo, a importunação sexual prevista no art. 215-A do CP.

O conceito desenvolvido pela Convenção nº 190 da OIT é mais amplo, pois não se limita à hipótese de superioridade hierárquica ou ascendência entre agente e vítima, estendendo-se a todas as pessoas que trabalham juntas, independentemente do estatuto contratual, subordinação ou autonomia, alcançando também aquelas em formação, como estagiários e aprendizes, e mesmo voluntários e aquelas que não estejam formalmente contratadas.

A empregada vítima de assédio sexual, além de sofrer todas as nefastas consequências da violência, como a humilhação, o constrangimento e eventuais psicopatologias, entre as quais a depressão e crises de ansiedade, ainda é punida com a perda do emprego, seja pela dispensa sumária,

seja ainda por ser forçada a abandonar o emprego, postular a rescisão indireta ou simplesmente se demitir.

Em geral, as alternativas legais conferidas à empregada vítima de assédio sexual são buscar a punição do ofensor por meio dos Juizados Criminais e pleitear, em face do empregador, reparação por danos materiais e morais.

Mas, mesmo que a vítima obtenha sucesso nas medidas judiciais, com a punição do ofensor e a reparação dos danos, ainda assim terá sido obrigada a deixar o emprego, obtido com muito esforço, às vezes mediante aprovação em concurso público, o que representa inequívoca ofensa ao direito à igualdade de gênero e ao exercício do trabalho, previstos no art. 5º, I e XIII, da CF/88.

Assim, mostra-se necessária a possibilidade de aplicação das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha nos casos de violência contra a mulher no ambiente do trabalho.

A violação aos direitos humanos das mulheres, como é o caso do assédio sexual no ambiente laboral, deve ser contida de forma justa, mediante os instrumentos que o ordenamento jurídico disponibiliza, utilizando-se dos recursos hermenêuticos que permitam a máxima efetivação dos direitos humanos plasmados no ordenamento jurídico brasileiro.

Conclui-se ainda que a Lei Maria da Penha é fruto de uma rede complexa de normativos em defesa dos direitos das mulheres, os quais remontam à Convenção da Mulher, de 1979.

Nesse sentido, não é demais afirmar que a Lei Maria da Penha instrumentaliza, com base nos tratados internacionais, regra procedimental de defesa dos direitos humanos das mulheres, conforme preceitua seu art. 6º.

Desse modo, se a Lei Maria da Penha é um instrumento de proteção dos direitos e garantias fundamentais das mulheres, deve, por isso, ser interpretada extensivamente, admitindo-se assim que as medidas de proteção sejam aplicadas àquele que pratica assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho.

Quando a violência ou assédio sexual são praticados no âmbito familiar, doméstico ou decorrente de vínculo íntimo afetivo, a competência para a adoção das referidas medidas protetivas é do Juizado Especializado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher.

Nas demais situações, a competência criminal, em geral, é dos Juizados Criminais, criados pela Lei nº 9.999/1995, por serem, os crimes de violência e assédio sexual, considerados de menor potencial ofensivo.

A competência da Justiça do Trabalho para aplicar as medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha, de forma residual e com fundamento no art. 114, I e IX, da CF/88, dar-se-ia nas situações de violência e assédio sexual praticados no local de trabalho, que não envolvessem unidade

familiar ou doméstica, nem vínculo íntimo afetivo, e a partir das quais se buscasse a tutela da trabalhadora quanto às consequências trabalhistas decorrentes. Entre essas, citam-se, exemplificativamente, a alteração do local de trabalho e de função, a vedação da dispensa arbitrária e a manutenção do vínculo trabalhista, nos termos do art. 9º, II, da mesma lei, como também o afastamento do agressor da gestão do estabelecimento, setor ou departamento, quando houver se prevalecido do cargo para perpetrar a prática de violência e assédio sexual contra as empregadas.

Entende-se que essas medidas permitem a efetividade dos direitos fundamentais de igualdade de gênero e liberdade de trabalho da mulher, previstos no art. 5º, I e XIII, da CF/88, e concretizados por meio da Convenção da Mulher, da Convenção de Belém do Pará, da Convenção nº 190 da OIT e da Lei Maria da Penha.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico**. Lições de filosofia do direito. Trad. Márcio Pugliesi, Edson Bini e Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 1995.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr2v8jvy>. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; Enfam, 2021b. Disponível em: <https://tinyurl.com/3t7epbz3>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1 de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: <https://tinyurl.com/483n92xv>. Acesso em: 4 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: <https://tinyurl.com/mpd2vkkmk>. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdhp67b5>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. [Lei Maria da Penha]. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: <https://tinyurl.com/3tsv966c>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: <https://tinyurl.com/2kkkrvhn>. Acesso em: 2 jun. 2023.

BRASIL. Senado Federal. Violência contra mulher aumentou no último ano, revela pesquisa do DataSenado. **Agência Senado**, [Brasília, DF], 09/12/2021a, 16h30. Disponível em: <https://tinyurl.com/3mhm87ut>. Acesso em: 8 abr. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). **Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial (AgRg no AREsp) nº 2319409/DF**. 5ª Turma. Relator: Ministro Reynaldo Soares da Fonseca. Data de julgamento: 23 maio 2023. Data de publicação: 29 maio 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/4fp4k2ar>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4066/DF**. Tribunal Pleno. Relatora: Ministra Rosa Weber. Data de julgamento: 24 ago. 2017. Data de publicação: 7 mar. 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr34e32k>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Celso de Mello. Data de Julgamento: 13 jun. 2019. Data de Publicação: 6 out. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/4fsrw3jc>. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Habeas Corpus (HC) nº 94702**. 2ª Turma. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Data de julgamento: 7 out. 2008. Data de publicação: 24 out. 2008. Disponível em: <https://tinyurl.com/4nhdr5y2>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 100752-67.2016.5.01.0033**. 6ª Turma. Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Data de julgamento: 24 fev. 2021c. Data de publicação: 26 fev. 2021. Disponível em: <https://tinyurl.com/n8v77k9x>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 15140-19.2006.5.15.0100**. 1ª Turma. Relator: Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence. Data de julgamento: 5 ago. 2015. Data de publicação: 7 ago. 2015. Disponível em: <https://tinyurl.com/nhdwp97f>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 1401-72.2017.5.12.0036**. 7ª Turma. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de julgamento: 12 jun. 2024a. Data de publicação: 21 jun. 2024. Disponível em: <https://tinyurl.com/45uj3j2h>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 170-71.2022.5.17.0011**. 3ª Turma. Relatora Adriana Goulart de Sena Orsini. Data de

juízo: 20 mar. 2024b. Data de publicação: 5 abr. 2024. Disponível em: <https://tinyurl.com/yfuf7nv6>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? **TST**, [Brasília, DF], 30 out. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/mry6e9yn>. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista com Agravo (RRAg) nº 1668-59.2011.5.09.0029**. 3ª Turma. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Data de juízo: 26 out. 2022. Data de publicação: 28 out. 2022. Disponível em: <https://tinyurl.com/fc5tcrsf>. Acesso em: 9 abr. 2023.

CAMPOS, Carmen Hein de. Razão e Sensibilidade: Teoria Feminista do Direito e Lei Maria da Penha. In: CAMPOS, Carmen Hein de (org.). **Lei Maria da Penha: comentada em uma perspectiva jurídico-feminista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 1-12.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023a.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil**. Formação e Desenvolvimento. Colônia, Império e República. São Paulo: Juspodivm, 2023b.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Amianto, meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. volume 4. São Paulo: LTr, 2018. p. 197-210.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução Raquel Ramallete. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Tomo IV. Direitos Fundamentais. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio, 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Adopção: Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de Jun 2019). Tradução não oficial. [Brasília, DF]: OIT, 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/2z9xfuv8>. Acesso em: 20 jun. 2023.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 8. ed. Madrid: Tecnos, 2003.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Dimensiones de la Igualdad**. 2. ed. Madrid: Dykinson, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJ-RS). **Apelação Criminal nº 5084155-51.2021.8.21.0001/RS**. 6ª Câmara Criminal. Relator: Desembargador José Ricardo Coutinho Silva. Data de julgamento: 13 abr. 2023. Data de Publicação: 13 abr. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/vew4vthn>. Acesso em: 22 jun. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP). **Apelação Criminal nº 1501462-15.2020.8.26.0616**. 11ª Câmara de Direito Criminal. Relator: Renato Genzani Filho. Data de julgamento: 22 maio 2023. Data de publicação: 22 maio 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/d8d5477m>. Acesso em: 21 jun. 2023.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SOUZA, Ludmilla. Mais de 18 milhões de mulheres sofreram violência em 2022. **Agência Brasil**, [s. l.], 02/03/2023 - 18:19. Disponível em: <https://tinyurl.com/58bu59jd>. Acesso em: 8 abr. 2023.

VIANA, Eliete. Dia do Orgulho LGBTQIAPN+: conheça pesquisas realizadas na FFLCH sobre a temática. **Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas**, Universidade de São Paulo (USP), [s. l.], 28/06/2022. Disponível em: <https://www.fflch.usp.br/33207>. Acesso em: 3 jun. 2023.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **Principios y votos**. El Tribunal Constitucional y la política. Trad. Manuel Martinez Neira. Madrid: Minima Trotta, 2008.