

O SISTEMA DE JUSTIÇA NA PREVENÇÃO E NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

*THE JUSTICE SYSTEM IN PREVENTING AND ADDRESSING
WORKPLACE MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AND
DISCRIMINATION*

Cristiane Damasceno Leite

Presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Mestre em Direito Constitucional pela EDB/IDP. Especialista em Direito Processual Penal pela Universidade Gama Filho (UGF). Advogada. Vice-Presidente da Conselho Seccional da OAB/DF (2019-2021). Conselheira Seccional da OAB/DF (2016-2018). Professora de graduação e pós-graduação em Direito Penal e Processo Penal da Escola de Direito de Brasília (EDB/IDP) e do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3924-6457>.
E-mail: cnma@oab.org.br

Lourival Ferreira de Carvalho Neto

Doutorando em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Direitos Humanos e Cidadania (UnB). Coordenador do Núcleo de Redação e Pesquisa Jurídica do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3019-7708>.
E-mail: lourivaldecarvalho@gmail.com

Recebido em: 04/5/2023 | Aprovado em: 25/7/2023

Resumo: Este artigo objetiva analisar as políticas de prevenção e de enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente laboral, diante da atuação de Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). O argumento é elaborado da seguinte forma: primeiro, refletimos sobre o conceito de assédio e de discriminação no trabalho, dos pontos de vista histórico, jurídico e social. Em seguida, identificamos, concretamente, as práticas e o perfil das vítimas. Por último, avaliamos os

avanços e os retrocessos da política de combate ao assédio e à discriminação, com ênfase para a atuação do CNMP e da OAB.

Palavras-chave: Assédio sexual. Assédio moral. Discriminação. Relações de trabalho. Assédio na profissão jurídica.

Abstract: *This article aims to analyze the policies for preventing and addressing harassment and discrimination in the workplace by means of the efforts of the National Council of Public Prosecution Office (CNMP) and the Brazilian Bar Association (OAB). The argument is structured as follows: first, we reflect on the historical, legal, and social perspectives of the concepts of harassment and discrimination in the workplace. Next, we specifically identify the practices and profiles of the victims. Last, we evaluate the progress and setbacks in the policies combating harassment and discrimination, with a focus on the roles of CNMP and OAB.*

Keywords: *Sexual harassment. Moral harassment. Discrimination. Labor relations. Harassment in the legal profession.*

Table of Contents: *1. Theoretical and legal perspectives on moral and sexual harassment in the workplace. 2. The evolution and profile of workplace harassment. 3. CNMP and OAB: their role in addressing harassment and discrimination in the workplace.*

Sumário: 1. Perspectivas Teóricas e Jurídicas sobre Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. 2. O percurso e o perfil do assédio no trabalho. 3. CNMP e OAB: a atuação no enfrentamento do assédio e da discriminação no espaço laboral. Considerações finais. Referências.

INTRODUÇÃO

Os sistemas jurídicos mundo afora apresentam conformações distintas, marcadas pelas particularidades culturais e pelos desafios que cada país apresenta. Há, no entanto, institutos que se repetem. Três deles são objetos deste artigo: o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no espaço laboral

Os desafios para a criação de ambientes de Trabalho Decente – conceito sistematizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para referir-se a trabalhos desenvolvidos em respeito aos direitos individuais –, embora permaneçam atuais, vêm de longa data. Em 1958, a OIT aprovou a Convenção nº 111, referente à Eliminação da Discriminação na esfera trabalhista e ocupacional. Segundo levantamento do Banco Mundial, mais de 140 países possui legislação própria para combater o assédio sexual no

ambiente de trabalho, e a conduta é caracterizada como crime em pelo menos 100 deles.¹

No Brasil, o direito social ao trabalho é fundamento do Estado Constitucional Brasileiro. O art. 1º da Constituição Federal de 1988 dispõe como um de seus fundamentos os valores sociais do trabalho. Em seu art. 5º, é assegurado o direito à dignidade, honra e igualdade e possibilita o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem. No mesmo sentido, o artigo 7º, XXX, por sua vez, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. De modo geral, a exegese constitucional vai na contramão de práticas violentas como o assédio e a discriminação. O primeiro anunciado pelo art. 5º, *caput*, é o de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”².

Contudo, nacionalmente, as propostas legislativas específicas caminham lentamente. Em 2011, a Lei nº 10.224 criminalizou o assédio sexual no trabalho³, mas, até hoje, não há legislação específica sobre o assédio moral ou discriminação – por gênero, raça, classe, orientação sexual, deficiência física, por exemplo. Nesses casos, utiliza-se a regra geral do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴.

Pode-se afirmar que há meios de punir casos de assédio ou discriminação nas relações laborais. Entretanto, os dados são alarmantes: apenas em 2021, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) informou a existência de cerca de 55 mil casos relacionados a assédio moral e sexual no mundo do trabalho.⁵ Esse dado se restringe às demandas judicializadas e não abarca casos discriminatórios. Nesse contexto, é necessário repensar o conjunto de regras do ordenamento jurídico brasileiro, bem como

1 THE WORLD BANK. Workplace. **Analyzing laws affecting women's decisions to enter and remain in the labor force, as well as protections against discrimination and sexual harassment in the workplace.** Disponível em: <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_sj>. Acesso em: 29 mar. 2023.

2 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** Diário Oficial da União. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

3 BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2011.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

4 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

5 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.** Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

elaborar estratégias para mitigar as ocorrências e os efeitos do assédio e da discriminação no trabalho.

Sob essa perspectiva, ganham destaque entidades como o Ministério Público (MP) e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), cujos fins institucionais incluem a defesa dos direitos fundamentais, conforme o art. 127, *caput*, da Constituição Federal, e art. 44, *caput*, do Estatuto da Advocacia⁶. Como elementos necessários ao regular funcionamento do sistema de justiça, o órgão ministerial e a advocacia têm o dever de colaborar com o enfrentamento das práticas nocivas na esfera trabalhista.

Desse modo, o objetivo do presente artigo é analisar as políticas de prevenção e de enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente laboral, diante da atuação de Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e da OAB. O argumento é elaborado da seguinte forma: primeiro, refletimos sobre o conceito de assédio e de discriminação no trabalho, dos pontos de vista histórico, jurídico e social. Em seguida, identificamos, concretamente, as práticas e o perfil das vítimas. Por último, avaliamos os avanços e os retrocessos da política de combate ao assédio e à discriminação, com ênfase para atuação do CNMP e da OAB.

1. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E JURÍDICAS

O avanço das fronteiras do capitalismo redesignou o modelo de poder na gestão de produção de acordo com as demandas de mercado. Jornadas prolongadas, inserção de metas de produtividade, mudanças em termos de direitos sociais e o avanço tecnológico são algumas das questões que têm desenhado a experiência no mercado de trabalho de homens e mulheres no mundo moderno.

As relações de poder são fundamentais para o entendimento de um modelo de organização laboral que produz violências, discriminações e humilhações no ambiente de trabalho. Múltiplas configurações de violências

6 BRASIL. *Op. Cit.*, 1988; BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

sutis “explicitam a plenitude das relações sociais competitivas, consumistas, individualistas, sem reconhecer ou respeitar o fazer do outro”⁷.

Costuma-se afirmar que a discussão sobre o assédio é nova, porém o fenômeno é velho.⁸ Um dos primeiros estudos⁹ sobre assédio no trabalho é o livro “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano” (1998), da psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen. A autora define o assédio moral no ambiente de trabalho como

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.¹⁰

No Brasil, o debate sobre assédio moral no trabalho começou a fazer eco no espaço público por meio dos estudos da médica do trabalho Margarida Barreto, seguida de autores como Roberto Heloani e Maria Ester de Freitas. Uma característica central para os pesquisadores brasileiros é o entendimento do assédio no ambiente de trabalho como algo estruturado nas relações sociais de poder, ultrapassando uma visão individualista e subjetiva do agente ativo. Desta maneira,

assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.¹¹

Há a intencionalidade de neutralizar a vítima em termos de poder com sua constante desqualificação e fragilização. Seria uma espécie de

7 BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

8 HELOANI, José Roberto Montes. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v.3, n.1, Art. 10, jan/jun. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004. p. 2. Disponível em: <<https://pesquisaeaespp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

9 Apesar de a consolidação do tema vir com Hirigoyen, dois anos antes, Heinz Leymann (1996) publicou um estudo com base nos ambientes de trabalho sueco e descreveu o assédio como uma forma de isolamento social que resultava frequentemente na expulsão do trabalhador-alvo de seu emprego. HELOANI, Roberto; MACEDO, Kátia Barbosa. Assédio Moral: uma nova forma de violência nas organizações. **Revista Fragmentos de Cultura**. v. 23 n. 3, 2013. DOI: <<https://doi.org/10.18224/frag.v23i3.2952>>.

10 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. p. 65.

11 FREITAS, M. E; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. p. 37.

processo disciplinador.¹² A literatura especializada no Brasil considera que o problema do assédio é estrutural, o que exigiria uma leitura interdisciplinar e multisituada de cada caso.

A dimensão de gênero traz uma complexidade para as relações sociolaborais. O gênero produz lugares sociais determinados pela noção hegemônica que define homem e mulher por diferenças biológicas. Esse sistema de poder evidencia características sociais imputadas aos sexos, produzindo assimetrias e desigualdades na educação, na renda, na saúde e no trabalho, por exemplo.¹³

Há uma hierarquia entre o valor do trabalho masculino e feminino, além de uma divisão de competências, mais conhecida como divisão sexual do trabalho.¹⁴ A lente do gênero, aliada com a categoria raça, classe, sexualidade, geração e outros marcadores sociais da diferença, permite complexificar o olhar para o fenômeno do assédio, sobretudo em razão de as pesquisas¹⁵ indicarem que mulheres, pessoas negras, homossexuais e transgêneros são os sujeitos que mais experienciaram situações de assédio no ambiente de trabalho, pois esses marcadores produzem hierarquias, discriminações e categorizações de trabalhadores.

O processo discriminatório é fundado em ideias preconcebidas, que resultam na inferiorização das pessoas ou de grupos vulneráveis, em razão do gênero, raça, origem, idade, deficiência, saúde do trabalhador ou por ter sofrido algum acidente de trabalho¹⁶. Na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho¹⁷, o termo discriminação compreende “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir

12 HELOANI, José Roberto Montes. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v.3, n.1, Art. 10, jan/jun. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2004. p. 2-5. Disponível em: <<https://pesquisaeaespg.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

13 ARRUDA, Ângela. Feminismo, gênero e representações sociais. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento Feminista: Formação e contexto**. Ed. Bazar do Tempo. 2019; BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

14 KERGOAT D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M.J.M.; MEYER, D.E.E.; WALDOW, V.R. **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 19-27.

15 ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. 11-13, 2018. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012917>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

16 COUTINHO, M. L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. **Igualdade Racial: principais resultados**. Publicação OIT, Brasília, 2006.

17 OIT. **Convenção nº 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”, desde que não sejam fundadas em qualificações exigidas para um determinado cargo. Esta, aliás, foi a primeira normativa sobre o tema ratificada pelo Estado brasileiro, ainda em 1965¹⁸.

Segundo a Convenção 190¹⁹ e a Recomendação 206, ambas da OIT, as quais o Brasil ainda não ratificou²⁰, violência e assédio possuem o mesmo valor semântico²¹ e são definidos como ameaças, comportamentos e/ou práticas inaceitáveis, manifestados uma única vez ou repetidamente, que pretendam ou possam causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais. A OIT apresenta o termo “violência e assédio baseado no gênero”, que significa uma prática de “violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui o assédio sexual”²².

O assédio sexual no exercício de emprego, cargo ou função é uma forma de violência baseada no gênero. Não é um jogo de sedução. Ocorre, por exemplo, por meio de tentativas de troca, sob constrangimento, de favores sexuais. O agente ativo abusa do seu poder de mando e força o agente passivo a fazer o que não deseja, portanto, denota chantagem ou intimidação. São condutas de natureza sexual em suas várias formas de expressões (verbais, gestuais e outras).²³

O assédio sexual no ambiente de trabalho está disposto no art. 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A Fundação Oswaldo Cruz²⁴ definiu o assédio sexual no trabalho de maneira mais completa:

18 Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

19 Disponível em: <<https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br>>; <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_832010/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

20 O Brasil ainda não ratificou sua adesão, apesar das mobilizações realizadas pela Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, Ministério Público do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil, Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Sindicato Nacional de Auditores Fiscais e outras organizações nacionais.

21 O inciso b do art. 1º da Convenção 190 da OIT dispõe que as definições das leis e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

22 Art. 1º da Convenção 190 da OIT.

23 HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Editora Juruá, 2018. p. 147

24 FIOCRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz, 2022. p. 25. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrenta>>

É definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o (a) subordinado (a), que vise à obtenção de favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

Há um comportamento baseado na hierarquia e no poder organizacional do ambiente de trabalho. Contudo, como afirmado inicialmente, esse tipo de violência também é desenhado pelas relações de poder constitutivas da sociedade brasileira. Racismo, sexismo, homo/transfobia e etarismo são fenômenos sociais coloniais estruturais e estruturantes e, portanto, muitas vezes, desenharam a distribuição hierárquica e funcional de empresas e de instituições públicas. O assédio sexual torna-se possível porque é antecedido de uma desqualificação da vítima, cujo grupo, muitas vezes, endossa ou aceita em silêncio.

É importante situar que a organização do trabalho de maneira *lato sensu* é corresponsável pela ocorrência do assédio. A perversidade moral se completa e é encorajada por práticas organizacionais danosas que estimulam a corrosão de valores éticos essenciais, como a reflexão de uma ordem política sustentada por assimetrias sociais, nos marcos das relações de poder.²⁵

Da mesma forma, é necessário pontuar o que não consubstancia assédio moral e sexual por si só. Algumas condutas são constitutivas do desenvolvimento do trabalho e da produção dos empregados, tais como: exigências profissionais, aumento do volume de trabalho, uso de mecanismos tecnológicos de controle, condições inadequadas de trabalho, situações conflituosas e pontuais. Nesse mesmo sentido, não é considerado assédio sexual, por exemplo: a tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual; a tentativa de sedução do

mento-na-fiocruz>. Acesso em: 29 mar. 2023.

25 HELOANI, Roberto. **Assédio Moral**: Ultraje a rigor. R. Direitos, trabalho e política social, Cuiabá, v. 2, n. 2, p. 29-42, jan./jun. 2016.

companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico; comentários normais ou elogiosos.²⁶

Não há nenhuma lei no âmbito federal que discipline o assédio moral, em específico, no país. O arcabouço normativo nacional sobre o tema, atualmente, inclui o Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, promulgador da Convenção 111 da OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e discriminação; artigos 138, 139 e 140 do Código Penal, relativos a crimes contra a honra; art. 216-A do mesmo diploma, sobre assédio sexual no ambiente de trabalho; art. 482 e 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas; e art. 932, III, do Código Civil.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) introduziu danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho em caso de violação de alguns bens jurídicos protegidos, seriam eles: a intimidade, a liberdade, a autoestima, a sexualidade, a saúde e a integridade física, nos artigos 223-A e 223-B da CLT. Observa-se a ausência de nomeação do fenômeno, apesar do reconhecimento dos danos morais ou existenciais à pessoa física ou jurídica.

No Poder Legislativo, há dezenas de projetos de lei²⁷ sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, cuja tramitação foi iniciada há décadas, antes da última reforma trabalhista. As propostas versam sobre as modalidades de assédio, a obrigatoriedade de empresas de realizarem trabalhos preventivos e de enfrentamento. A legislação federal que regulamenta o funcionalismo público, Lei nº 8.112/90, não faz menção ao assédio moral ou sexual. Condutas caracterizadoras do assédio são identificadas em outros tipos normativos. O Projeto de Lei nº 2.763/2022, de autoria da Senadora Eliziane Gama-Cidadania, propõe enquadrar assédio sexual como ato de improbidade administrativa.

No campo político, há várias disputas em torno de dispositivos normativos entre sindicatos e empregadores, mas, além disso, é preciso que as instituições públicas e privadas se mobilizem para regularizar posturas e

26 OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; HELOANI, José Roberto Montes; CHINELATO, Renata Silva de Carvalho. **Violência, discriminação e assédio no trabalho**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2020. p. 11. Disponível em: <<https://nepot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-violencia-e-assedio-web.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

27 Alguns desses projetos (PL 2593/2003, PL 4593/2009, PL 3760/2012, PL 6625/2009, PL 7146/2010, PL 625/2019, PL 11212/2018, PL 3258/2020, PL 10632/2018, PL 167/2020) encontram-se disponíveis no link: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>>.

estratégias internas de promoção da dignidade laboral e de enfrentamento do assédio sexual e moral em seus cotidianos.

O Conselho Federal da OAB e o Conselho Nacional do Ministério Público têm desenvolvido parcerias com objetivo de intensificar a conscientização em suas entidades e fora delas. Afinal, o tema é de interesse público da sociedade civil e atravessa dimensões fundamentais da cidadania e da garantia de direitos fundamentais basilares do Estado brasileiro, como a dignidade da pessoa humana.

2. O PERCURSO E O PERFIL DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Hirigoyen²⁸ afirma que todo assédio é discriminatório. Articulado às dimensões de raça, de classe, de gênero e de outros marcadores sociais da diferença, o assédio no ambiente laboral é intensificado. No ambiente laboral, a Fiocruz elenca algumas formas de violências, a exemplo do etarismo, que é a discriminação de pessoas em função de sua idade; do capacitismo, que consiste na violência em virtude de deficiência; da LGBTQIA+fobia²⁹, expressão que classifica as violências em razão da sexualidade e da identidade de gênero; do racismo, que se expressa na exclusão fundada em uma “estrutura profunda de ordem psíquica, cognitiva, ontológica e não meramente socioeconômica”³⁰, entre outras formas que intensificam essas violências. Sobre o tema, vale citar:

Considerando que os homossexuais, as mulheres e os negros são os que mais sofrem com a violência simbólica no mundo do trabalho, é preciso integrar às investigações científicas as categorias de raça e gênero. A intolerância e a discriminação social no ambiente de trabalho afetam sobretudo os negros e pardos de camadas populares.³¹

O relatório “Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio”, da OIT (2020)³², informa haver uma carência de

28 HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8th ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

29 A sigla “LGBTQIA+” faz referência a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

30 SEGATO, Rita. Cotas: por que reagimos? **Revista USP**, São Paulo, n.68, p. 81, dezembro/fevereiro 2005-2006.

31 ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, e11, 2018, p. 11. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

32 No relatório, a OIT traça diretrizes com objetivo de aperfeiçoar a coleta de dados. A Recomendação nº 206 orien-

dados estatísticos sistematizados sobre o tema. Também são poucos os trabalhos encontrados que abordam o assunto de forma interdisciplinar³³, com o uso de outras fontes.³⁴

Ao descrever o perfil da pessoa que assedia e de quem sofre com o assédio, Oliveira et al³⁵ aponta que podem assumir as funções de agressor ou vítima tanto um superior hierárquico (chefe, gerente, diretor ou líder) como um subordinado ou um colega de trabalho. Entretanto, comumente, devido à própria organização do trabalho, a hierarquia estabelecida e a desigualdade inerente às relações de emprego, o agressor é o próprio empregador ou funcionário, que exerce algum cargo de liderança ou poder no estabelecimento. Como exemplo, podemos citar o caso de um(a) líder de equipe que, por pertencer à população LGBTQIA+, pode sofrer assédio de seus subordinados; ou de uma mulher coordenadora de departamento que pode ser assediada por um homem a ela subordinado.

O Instituto Patrícia Galvão, em parceria com o Instituto Locomotiva e a Laudes Foundation, realizou a pesquisa intitulada “Percepções sobre violência e o assédio contra mulheres no trabalho” (2020)³⁶, em que reuniu 1.500 pessoas (1.000 mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais, entre 7 a 20 de outubro de 2020. Estudo revelou que 76% das trabalhadoras entrevistadas relataram ter sofrido violência e assédio do trabalho; e 68% dos trabalhadores já sofreram assédio no trabalho. Dos casos relatados, apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência. Em 39% das denúncias, a vítima não soube o que houve com o agressor, e, em 36%, nada aconteceu e ele não foi punido.

ta os Estados-Membros a empregar esforços para coleta e publicidade de dados estatísticos sobre violência e assédio no mundo do trabalho desagregados por sexo, por forma de violência e assédio, e por setor de atividade econômica, inclusive com respeito aos grupos referidos no artigo 6 da Convenção.

33 Alguns textos dialogam com categorias sociais da diferença como gênero, raça e poder, reconhecendo suas influências no fenômeno do assédio: HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*. v. 12 n. 2. São Paulo, 2016; ANDRADE, Cristiane Batista. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 2018. 43:e 11 reconhecendo sua influência nas ocorrências de assédio.

34 A OIT considera que fontes administrativas (registros de acidentes/doenças relacionadas ao trabalho, policiais, de indenizações de companhias de seguro, judiciais e hospitalares) com escopo limitado pois estão sujeitas a um alto grau de subnotificação. Mais informações disponíveis em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_832010.pdf>.

35 Ver em OLIVEIRA, Renato T. et al. **Violência, discriminação e assédio no trabalho**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2020.

36 Participaram do estudo on-line 1.500 pessoas (1.000 mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais, entre 7 a 20 de outubro de 2020. A margem de erro é de 2,9 pontos percentuais.

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 2019 e abril de 2022, esses não são os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho.³⁷ De maneira geral, os três primeiros assuntos no *ranking* da Justiça do Trabalho (2019 – 04/2022) foram: aviso prévio, multa de 40% do FGTS, multa do art. 477 da CLT.

Em 2019, foram registrados mais de 112.022 casos de assédio moral (35º) e 4.786 de assédio sexual (279º). Em 2020, foram 87.241 casos de assédio moral (36º) e 4.262 de assédio sexual (275º). Em 2021, houve o registro de 83.402 casos de assédio moral (35º) e 4.690 de assédio sexual (260º). E, por fim, até abril de 2022, foram identificados 23.409 casos de assédio moral (38º) e 1.358 de assédio sexual (260º).

O Poder Judiciário realizou a pesquisa “Assédio Moral: Uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo”³⁸. Pela análise de conteúdo de 51 acórdãos, proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo, os processos analisados foram categorizados e evidenciaram os seguintes dados. Identificou-se que 39,2% – ou seja, 20 casos – conseguiram provar o assédio na Vara de origem, porém, em 31 processos (60,8%), houve apelação da sentença por parte do reclamante. O resultado geral mostra que apenas 49% dos trabalhadores que abriram processo por assédio obtiveram sucesso. No que tange à resolutividade dos casos, 31,4% ganharam na 1ª e 2ª instâncias; 51% perderam na 1ª e 2ª instâncias; 5,8% perderam na 1ª e ganharam na 2ª instância; e, por fim, 11,8% ganharam na 1ª e tiveram valor reduzido na 2ª instância. O estudo aponta que os(as) advogados(as) que atuaram nos processos judiciais da pesquisa relataram a dificuldade de provar o assédio, sobretudo pelo seu aspecto subjetivo e de difícil comprovação.

Foi revelado o gênero de quem assedia: a maior parte dos assediadores são homens. Assim, foram identificados 43 casos (84,3%) de assédio praticados por homens; e, por outro lado, em oito casos (15,7%), as mulheres estavam no papel de assediadoras. A pesquisa apontou que a maioria das vítimas de assédio moral são homens. Ao refletir sobre gênero

37 BRASIL. **Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

38 OLIVIER, Marilene; BEHR, Simone da Costa F.; FREIRE, Patrícia Izabel R.C. da S. **Assédio Moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo**. REGE, São Paulo – SP, Brasil, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

no contexto de assédio moral no trabalho (AMT), Andrade e Assis³⁹ apontam que:

As relações de gênero são importantes para a compreensão da AMT, e é preciso analisar as configurações desse tipo de violência para homens e mulheres, considerando suas consequências na vida pessoal e no trabalho. Há evidências de que as mulheres não vivenciam a violência no trabalho da mesma forma que os homens, e deve haver diferenciações no enfrentamento do AMT segundo o gênero: as mulheres procuram mais ajuda, quer seja médica ou psicológica, enquanto os homens, ao se reconhecerem como assediados, podem sofrer problemas com a autoidentidade masculina, visto que a virilidade é frequentemente requerida no ambiente de trabalho.

Em entrevista, Rita Segato afirma que “a opressão de gênero é um pilar fundamental para todas as opressões”⁴⁰, e enfatiza que o patriarcado não é uma cultura, e sim uma ordem política⁴¹, em que o homem é a primeira vítima – não exatamente a maior nem a mais frequente, mas a primeira – do mandato social que pesa sobre o masculino.⁴² A autora denomina como mandato de masculinidade, que consiste na exigência de o homem reafirmar-se homem de forma permanente, a fim de adquirir um *status* dentro da hierarquia de prestígio fundada no gênero.⁴³ Adquire-se um título de masculinidade cuja vigência deve ser comprovada e renovada continuamente.

A violência patriarcal, misógina continuamente é resultado desse mandato social de masculinidade, em que o homem, ao ser destituído de suas emocionalidades, vínculos e sociabilidades, cumpre essa ordem sociopolítica por meio da expressão de formas criativas de crueldade⁴⁴, o

39 ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018; 43:11, 2018, p. 3. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

40 SEGATO, Rita. 'A opressão de gênero é o pilar fundamental para todas as opressões', diz antropóloga Rita Segato, 2021. **O Globo**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/cultura/a-opressao-de-genero-o-pilar-fundamental-para-todas-as-opressoes-diz-antropologa-rita-segato-25190548>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

41 SEGATO, Rita. La primera víctima del mandato de masculinidad es el hombre. **La capital**. Disponível em: <<https://www.lacapital.com.ar/ovacion/la-primera-victima-del-mandato-masculinidad-es-el-hombre-n1456007.html>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

42 SEGATO, Rita Laura. A estrutura de gênero e a injunção do estupro. In SUÁREZ, Mireya; BANDEIRA, Lourdes (Org.). **Violência, gênero e crime no Distrito Federal**. Brasília: Paralelo 15/UnB, 1999. p. 387-427.

43 SEGATO, Rita. **Contra-pedagogías de la crueldad**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018a, p. 40.

44 SEGATO, Rita. **La guerra contra las mujeres**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018b, p.14-15.

que pode resultar em práticas de assédio moral e sexual contra as mulheres e a população LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

A *International Bar Association* 2018⁴⁵, em pesquisa internacional sobre assédio moral e assédio sexual na advocacia, que contou com a participação de sete mil indivíduos de 135 países diferentes, afirma que os resultados atestam que as práticas assediosas são comuns no exercício da profissão, como em escritórios, tribunais, fóruns, entre outros. Segundo o levantamento, estima-se que um a cada três advogados foi vítima de assédio moral em seu local de trabalho; e, na advocacia feminina, a cada duas advogadas, uma já foi vítima de assédio moral no espaço laboral.

Quanto às práticas de assédio sexual, identificou-se que uma a cada três advogadas foi vítima dessa forma de assédio, enquanto que um a cada 14 advogados também declarou ter sofrido assédio sexual no contexto laboral. De modo geral, 57% dos casos de assédio moral não foram denunciados e, em 75% dos relatos de assédio sexual, também não houve denúncia. Em regra, as denúncias não ocorreram em virtude da posição de poder do(a) autor(a), além do medo das repercussões negativas para a vítima, sobretudo em virtude de que essas práticas são costumeiras no contexto laboral. Sobre o tema, o sociólogo Ricardo Antunes⁴⁶ aponta que:

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem. Práticas associadas ao assédio moral são, como sabido, anteriores aos processos de reorganização do trabalho e da produção vivenciados desde as últimas décadas do século XX. Apesar disso, será no contexto da acumulação flexível que esse tipo de prática

45 Infelizmente, dos quase 7.000 entrevistados, o Brasil só corresponde a 2% destes (129). Assim, por meio desta pesquisa, não é possível apreender dados contundentes sobre nossa experiência. Disponível em: <<https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=ED850669-648E-48D1-8ADD-7C80621A7BFF>>. Acesso em: 7 abr. 2023. Mais informações em: <<https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment>>. A pesquisa utiliza o termo *bullying*, que equivale a assédio, conforme observado no texto RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p.284-301, 2014. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/3232/323231099008.pdf>>. Acesso em: 7 abr. 2023.

46 ANTUNES, Ricardo. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível: <<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJP/?format=pdf&lang=pt>>. 2015, p. 419-420. Acesso em: 4 abr. 2023.

assume novo significado e dissemina-se com vigor pelo mundo do trabalho.

As práticas de assédio no ambiente de trabalho podem resultar em ideações suicidas e ocasionar dor emocional, ansiedade, depressão, isolamento, medo de perder o emprego, estresse e doenças psicossomáticas.⁴⁷ Dejours e Bègue⁴⁸ afirmam:

Que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade — que não era nem mais nem menos que uma simples prevenção das descompensações, assumida pelo coletivo de trabalho — foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar instalou-se a nova fórmula do cada um por si, e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. Em outros termos, um único suicídio no local de trabalho — ou manifestamente em relação ao trabalho — revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade.

O fomento à vincularidade e aos laços de solidariedade no ambiente de trabalho é fundamental para a reversão desse quadro, sobretudo em razão da gravidade dos danos decorrentes da violência laboral.

3. CNMP E OAB: A ATUAÇÃO NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO ESPAÇO LABORAL

A estruturação de ambientes de Trabalho Decente é responsabilidade de toda a sociedade: instituições públicas, integrantes do sistema de justiça ou não, empresas privadas, de grande, médio e pequeno porte. Nas últimas décadas, aumentaram as discussões em torno de uma ética de trabalho alinhada às garantias fundamentais. Contudo, a evolução não tem sido linear.

No campo da improbidade administrativa, por exemplo, percebeu-se um retrocesso após o advento da Lei nº 14.230, de 2021.⁴⁹ A alteração

47 ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Rev Bras Saúde Ocup* 2018; 43:e11 *Rev Bras Saúde Ocup* 2018; 43:11, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?format=pdf&lang=pt>>. (ANDRADE; ASSIS, 2018, p.8-9)

48 DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010, p. 21.

49 BRASIL. **Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14230.htm#art1>. Acesso em: 30 mar. 2023.

da natureza dos atos de improbidade, que passaram de exemplificativos para taxativos, limitou a punição dos atos de assédio e de discriminação. A nova lei, assevera Roberta Wachholz, “reduziu instrumentos de proteção da mulher”, que são as vítimas mais comuns de assédio sexual.

O enfrentamento do assédio e da discriminação no espaço laboral requer empenho contínuo dos Poderes Constituídos, cujas ações nem sempre serão positivas para essa finalidade. Necessita-se, também, da atuação de entidades que orbitam o sistema de justiça, como o CNMP e a OAB.

De maneiras distintas, mas alinhadas, o CNMP e a OAB têm contribuído para o enfrentamento do assédio e da discriminação. Ambas as instituições, em geral, atuam de duas formas principais: (i) preventiva, pela divulgação ampla de informação; e (ii) punitiva, com sanções previstas para membros ministeriais ou advogados e advogadas que praticem ações violentas com seus pares, assistidos ou servidores públicos.

No campo preventivo, o CNMP publicou, em 2016, a cartilha intitulada “Assédio moral e sexual: previna-se”, com a finalidade de instruir a população sobre como identificar situações de assédio.⁵⁰ O informativo exemplifica os casos corriqueiros – por exemplo, sobrecarga de trabalho, tarefas humilhantes, constrangimento público, chantagem, oferta de vantagens mediante atitudes de cunho sexual.⁵¹ Informa, também, sobre os meios para denúncia, por meio do contato com o órgão sindical, o Ministério Público ou o Ministério do Trabalho e Previdência.⁵² Como parte da tarefa preventiva, o CNMP esclarece as sanções administrativas e penais para a prática de assédio ou discriminação, com ênfase no serviço público.

A violação aos deveres dos servidores públicos gera penas disciplinares – de advertência à demissão. Em casos de assédio ou discriminação, a ocorrência seria a ofensa à “conduta compatível com a moralidade administrativa” e ao tratamento “com urbanidade”, do art. 116, IX e XI, da Lei

50 CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2016. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>.

51 *Idem*, p. 8-9; 17-18.

52 *Idem*, p. 25-26.

nº 8.112/1990⁵³. Considerando a independência entre as instâncias, pode-se dizer em sanção indenizatória, para além das punições administrativas.⁵⁴

No que concerne às práticas punitivas, o CNMP tem avançado para pormenorizar as normativas internas. Recentemente, em março de 2023, foi instituído o Código de Ética do Ministério Público da União e dos Estados, com o propósito de evitar e punir desvios de conduta dentro da instituição. Merecem atenção os arts. 5º, parágrafo único, 8º, *caput*, 11º, *caput* e §2º, e 22, *caput*:

Art. 5º (...). Parágrafo único. O membro do Ministério Público, na relação entre suas atividades públicas e privadas, observará os princípios e valores éticos de que trata este Código, de modo a prevenir eventuais conflitos de interesses e fortalecer o respeito à integridade, à moralidade, à clareza de posição funcional, bem como à imagem e à credibilidade da Instituição. [...]

Art. 8º O membro do Ministério Público, no exercício de suas atribuições, assegurará igualdade de tratamento aos sujeitos do sistema de Justiça e a todos os cidadãos, e evitará qualquer espécie de tratamento discriminatório, injusto ou arbitrário. [...]

Art. 11. O membro do Ministério Público, na sua relação com os meios de comunicação social ou por intermédio das redes sociais, portar-se-á de forma prudente, sem comprometer a imagem do Ministério Público e dos seus órgãos, nem violar direitos ou garantias fundamentais das pessoas.

(...) § 2º O membro do Ministério Público evitará publicações oficiais ou extraoficiais que contenham elementos de natureza ou motivação discriminatória em relação à raça, gênero, orientação sexual, religião e a outros valores ou direitos protegidos, ou que possam comprometer os ideais defendidos pela Instituição. [...]

Art. 22. O membro do Ministério Público agirá com cortesia para com os colegas, os magistrados, os advogados, os servidores, as partes, as testemunhas e todos aqueles com os quais se relacione institucionalmente, e promoverá

53 BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

54 MONICA, Teresa Cristina Della. Do assédio moral no serviço público. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 145, p. 221-242, jan.-mar., 2012.

especial respeito aos direitos fundamentais e prerrogativas de todos os sujeitos do sistema de Justiça.⁵⁵

Essas regras, somadas aos deveres dos membros do MP, da Lei nº 8.625/1993⁵⁶, são exemplos do tratamento adequado a ser conferido para práticas de assédio e discriminação no trabalho. Para estabelecer as diretrizes da atuação profissional alinhada aos princípios constitucionais, o Código de Ética do MP estabelece a cortesia e o respeito à integridade e à moralidade como norteadores, bem como rechaça tratamentos discriminatórios baseados na raça, gênero, orientação sexual, religião ou outros marcadores.

De forma similar, a OAB Nacional atua nas frentes preventiva e punitiva. Com objetivo pedagógico, por meio da Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), a Ordem lançou a campanha “Advocacia Sem Assédio”, integrada por atividades diversas, como a publicação de cartilha, realização de *lives* e de rodas de conversa, além da criação de um canal de denúncias.⁵⁷ O cerne da campanha é oferecer informação e instrumentos práticos que permitam às advogadas reconhecer e reagir às situações de assédio. Paralelo a isso, recentemente, o Conselho Pleno da OAB Nacional aprovou a inclusão do assédio moral e sexual contra a mulher como infração ética no Estatuto da Advocacia e da OAB, a ser punida com pena de suspensão.⁵⁸

Outras mudanças recentes no Estatuto repercutiram na saúde mental da advocacia, como a suspensão dos prazos processuais penais (art. 798-A do Código de Processo Penal)⁵⁹. A suspensão de prazos processuais incentiva a criação de períodos de descanso em escritórios de advocacia, além daqueles exigidos pela legislação trabalhista. A medida não apenas aumenta a produtividade, como protege profissionais de sofrimentos

55 CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **O CNMP institui Código de Ética do Ministério Público brasileiro**. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/16271-cnmp-institui-o-codigo-de-etica-do-ministerio-publico-brasileiro>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

56 BRASIL. **Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8625.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

57 OAB NACIONAL. **Advogadas passam a contar com campanha nacional contra o assédio**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/59455/advogadas-passam-a-contar-com-campanha-nacional-contra-o-asse-dio?argumentoPesquisa=%22advocacia%20sem%20assedio%22>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

58 OAB NACIONAL. **Pleno aprova proposta de emenda ao Estatuto da Advocacia para coibir assédio contra mulher**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/60803/pleno-aprova-proposta-de-emenda-ao-estatuto-da-advocacia-para-coibir-assedio-contra-mulher?argumentoPesquisa=assedio>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

59 BRASIL. **Código de Processo Penal, de 3 de outubro de 1941**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

psíquicos decorrentes do ambiente de trabalho, comumente associados à síndrome do *Burnout*⁶⁰.

Com efeito, a OAB Nacional sedia discussões para promover a inclusão de minorias sociais, sobretudo por meio de suas comissões temáticas. Atualmente, além da CNMA, há mais de 140 Comissões, entre as quais estão a de Promoção da Igualdade, dos Direitos da Pessoa com Deficiência, dos Direitos da Pessoa Idosa, da Diversidade Sexual e de Gênero, e outras.⁶¹ Ademais, a Resolução nº 5/2020 estabelece a paridade de gênero e as cotas raciais nas eleições do Sistema OAB⁶². São meios de estimular a inclusão de mulheres e de pessoas negras em cargos de liderança na advocacia e, assim, pensar a gestão da profissão com base em olhares plurais.

Como forma de impulsionar a diversidade sexual e de gênero na advocacia, o Colégio de Presidentes de Seccionais da Ordem aprovou a regulamentação para uso do nome social por advogados e advogadas transgêneros.⁶³ A Resolução nº 5 de 2016 dispõe sobre a questão e garante, mediante procedimento descomplicado, a inclusão do nome social no Cadastro Nacional dos Advogados (CNA) e na carteira profissional⁶⁴. Embora a iniciativa não substitua o procedimento cartorial para alteração do nome civil, é uma maneira eficaz de assegurar “a integralidade do direito ao exercício e do desempenho da atividade laboral de modo digno e coerente”, como elucidam Adriana Abílio e Fabíola Marques.⁶⁵

Como se depreende da síntese apresentada, a atuação do CNMP e da OAB no combate ao assédio e à discriminação no trabalho faz parte do *modus operandi* dessas entidades. Sobretudo no que concerne à conduta de

60 DA SILVA, Andreia Filipa Gonçalves. **Burnout e conflito trabalho-família: um estudo com advogados**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto. Porto, 2020, p. 11 e seguintes.

61 Cf. todas as comissões do CFOAB: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/comissoes>>.

62 OAB NACIONAL. **Publicada resolução que estabelece paridade de gênero e cotas raciais nas eleições da OAB**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/58808/publicada-resolucao-que-estabelece-paridade-de-genero-e-cotas-raciais-nas-eleicoes-da-oab>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

63 OAB NACIONAL. **Colégio aprova uso de nome social de advogados travestis e transexuais**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/28774/colégio-aprova-uso-de-nome-social-de-advogados-travestis-e-transexuais?argumentoPesquisa=%22nome%20social%22>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

64 OAB NACIONAL. **Nome social para advogados travestis e transexuais é respeito à cidadania e à dignidade**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/51938/nome-social-para-advogados-travestis-e-transexuais-e-respeito-a-cidadania-e-a-dignidade?argumentoPesquisa=travesti>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

65 ABÍLIO, Adriana Galvão Moura; MARQUES, Fabíola. Promoção da diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 179, p. 23-39, julho de 2017.

seus membros, os órgãos mantêm regulamentações rígidas para proteger e punir os profissionais envolvidos em relações trabalhistas prejudiciais.

Sob essa perspectiva, o tratamento da matéria exemplifica o rigor necessário para lidar, internamente, com casos de assédio e discriminação no ambiente laboral, além de pautar o comportamento de agentes que atuam diariamente no sistema judicial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou as políticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho, com destaque para a atuação do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) nesse contexto.

Identificou-se que o cotidiano de empresas, multinacionais e de entidades do poder público não é livre de expressões de poder político, econômico e sociocultural. A construção de um horizonte sem violência nas relações sociolaborais exige um ambiente institucional favorável ao diálogo, à participação, à transparência, à ética, à valorização do(a) trabalhador(a) e ao respeito à diversidade, objetivando sua saúde.⁶⁶

Por meio da análise das perspectivas teóricas e jurídicas, tornou-se evidente que na emergência de um novo modelo de poder no ambiente laboral, moldado pelas exigências do mercado e do capitalismo, há reiteradas práticas de violências, discriminações e humilhações.

O fenômeno do assédio, embora discutido recentemente em termos públicos, é antigo e arraigado nas relações de poder dentro do espaço laboral. A compreensão do assédio como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa diminuir e desqualificar indivíduos ou grupos, ultrapassa uma abordagem individualista e subjetiva. A dimensão de gênero introduz uma complexidade adicional e revela hierarquias e desigualdades que permeiam a sociedade e se manifestam no ambiente de trabalho.

A interseção entre gênero, raça, classe, sexualidade e outros marcadores sociais da diferença amplia a compreensão das situações

66 FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Edição Ampliada. 2022. p. 45. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos_2/cartilhaassedio_fiocruz_final_selo_2.pdf>.

de assédio e discriminação, enfatizando que mulheres, pessoas negras, homossexuais e transgêneros são frequentemente sujeitos a essas experiências de violações no trabalho. A falta de regulamentação específica ao nível federal para o assédio moral reforça a necessidade de legislação clara e abrangente que proteja os direitos dos trabalhadores.

A atuação do CNMP e da OAB ganha destaque como um esforço significativo para conscientizar, prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho. No entanto, a responsabilidade deve ser compartilhada por diversas esferas da sociedade, especialmente pelas instituições públicas e privadas, sindicatos e empregadores. O processo de combate ao assédio e à discriminação requer uma abordagem multidimensional e envolve mudanças nas práticas organizacionais, conscientização, educação e regulamentação adequada. As dimensões políticas, sociais e jurídicas estão interconectadas e precisam ser abordadas de forma colaborativa e integrada para garantir a promoção da dignidade humana e o respeito aos direitos fundamentais de todos os trabalhadores.

Cessar o fluxo da rota de violência passa pela promoção de posturas institucionais e individuais de empregados e empregadores. Para criar um ambiente seguro, a gestão organizacional deve focar na prevenção. Esse processo deve incluir códigos de conduta, letramento sobre o assunto e políticas institucionais com instâncias de acolhimento e acompanhamento de situações de conflito, assédio moral e sexual e outras violências no contexto do trabalho.

O Sistema de Justiça, representado pelo CNMP e pela OAB, desempenha um papel crucial no impulso por mudanças substanciais na cultura do trabalho, na promoção da igualdade de oportunidades e na eliminação de práticas que perpetuam o assédio, a discriminação e as desigualdades.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Adriana Galvão Moura; MARQUES, Fabíola. Promoção da diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 179, p. 23-39, julho de 2017.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 2018; 43:11 1/13. DOI: <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012917>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

ARRUDA, Ângela Arruda. Feminismo, gênero e representações sociais. *In*: HOLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento Feminista: Formação e contexto**. Ed. Bazar do Tempo, 2019.

BARRETO, M., & Heloani, R.. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, (Serv. Soc. Soc., 2015 (123), 544 -- 561.p. 546. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BIROLI, Flávia. Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Diário Oficial da União. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2011**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. **Código de Processo Penal, de 3 de outubro de 1941**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8625.htm>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CONSELHO FEDERAL DA OAB. **Resolução nº 5, de 7 de julho de 2016**. Diário Oficial da União. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/resolucoes/05-2016>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **O CNMP institui Código de Ética do Ministério Público brasileiro**. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/16271-cnmp-institui-o-codigo-de-etica-do-ministerio-publico-brasileiro>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

COUTINHO, M. L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. In: FARRANHA, A. C.; EGG, R. **Igualdade Racial: principais resultados**. Publicação OIT, Brasília, 2006.

FREITAS, M. E; HELOANI, R; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Edição Ampliada. 2022.

HELOAN, Roberto; MACEDO, Kátia Barbosa. Assédio Moral: uma nova forma de violência nas organizações. **Revista Fragmentos de Cultura**. v. 23 n. 3 (2013). DOI: <<https://doi.org/10.18224/frag.v23i3.2952>>.

HELOAN, Roberto; MACEDO, Kátia Barbosa. Assédio Moral: uma nova forma de violência nas organizações. **Revista Fragmentos de Cultura**. v. 23 n. 3 (2013). DOI: <<https://doi.org/10.18224/frag.v23i3.2952>>.

HELOANI, José Roberto Montes. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v.3, n.1, Art. 10, jan/jun. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, 2004.

HELOANI, R. BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: Ultraje a rigor. **R. Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 2, p. 29-42, JAN./JUN. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

KERGOAT D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M.J.M.; MEYER, D.E.E.; WALDOW, V.R. (ed.) **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MONICA, Teresa Cristina Della. Do assédio moral no serviço público. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 145, p. 221-242, jan.-mar., 2012.

OAB NACIONAL. **Colégio aprova uso de nome social de advogados travestis e transexuais**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/28774/colégio-aprova-uso-de-nome-social-de-advogados-travestis-e-transexuais?argumentoPesquisa=%22nome%20social%22>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

OAB NACIONAL. **Advogadas passam a contar com campanha nacional contra o assédio**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/59455/advogadas-passam-a-contar-com-campanha-nacional-contra-o-assedio?argumentoPesquisa=%22advocacia%20sem%20assedio%22>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

OAB NACIONAL. **Publicada resolução que estabelece paridade de gênero e cotas raciais nas eleições da OAB**. Disponível em: <<https://www.oab.org>>.

br/noticia/58808/publicada-resolucao-que-estabelece-paridade-de-genero-e-cotas-raciais-nas-eleicoes-da-oab>. Acesso em: 30 mar. 2023.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Doutrinas essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 3, p. 707-725, setembro, 2012.

SILVA, Andreia Filipa Gonçalves da. **Burnout e conflito trabalho-família**: um estudo com advogados. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Porto: Universidade do Porto, 2020.

THE WORLD BANK. Workplace. **Analyzing laws affecting women’s decisions to enter and remain in the labor force, as well as protections against discrimination and sexual harassment in the workplace.**

Disponível em: <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbl_sj>. Acesso em: 29 mar. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.**

Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>>. Acesso em: 29 mar. 2023.