



**PROGRAMA EMPREGA + MULHERES: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE
COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO
AMBIENTE DE TRABALHO DAS EMPRESAS PRIVADAS**

***PROGRAM EMPLOYS MORE WOMEN: MEASURES TO PREVENT
AND COMBAT SEXUAL HARASSMENT AND OTHER FORMS OF
VIOLENCE AT WORK***

Cristina Denise Schavetock¹
Alexandra Johann Maieron²
Analice Schaefer de Moura³

RESUMO

A presente pesquisa trata das as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência aplicáveis às empresas privadas no Brasil, por disposição da Lei nº 14.457/2022. Com efeito, pretende-se responder ao seguinte problema: quais são as potenciais contribuições e desafios das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência propostas pelo Programa Emprega + Mulheres para o ambiente de trabalho das empresas privadas no Brasil? Para tanto, tem-se como objetivo geral identificar as potenciais contribuições e desafios das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência propostas pelo Programa Emprega + Mulheres para o ambiente de trabalho das empresas privadas no Brasil. A pesquisa, então, se subdivide em três objetivos específicos: (a) descrever a transformação do ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção do trabalho da mulher; (b) compreender os tipos de assédios e outras violências enfrentados pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras no ambiente laboral das empresas privadas; (c) identificar as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho nas empresas privadas, assim previstas no capítulo VII da Lei nº 14.457/2022. No desenvolvimento da pesquisa adota-se o método de abordagem dedutivo, quanto ao método de procedimento são utilizados o histórico e o monográfico, já a técnica de pesquisa é a secundária, baseada em dados secundários e na revisão bibliográfica. Ao final, constata-se que a Lei nº 14.457/2022 prevê medidas a serem adotadas apenas no âmbito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Palavras-chave: Assédio sexual e outras violências. Lei nº 14.457/2022. Programa Emprega + Mulheres. Proteção ao trabalho da mulher.

¹ Acadêmica do 9º semestre do Curso de Direito da Faculdade Dom Alberto. Santa Cruz do Sul/SCS, RS. E-mail: crizschavetock@hotmail.com.

² Mestre em Ciências Sociais pela UFSM. Professora de Direito na Faculdade Dom Alberto. Advogada especialista em Direito do Trabalho. Santa Cruz do Sul/SCS, RS. E-mail: alexandra.coordenacao@domalberto.edu.br.

³ Mestre em Direito pela UNISC. Professora do Curso de Direito da Faculdade Dom Alberto. Especialista em Aprendizagem Ativa pela UNIVATES. Assessora Jurídica no Ministério Público do Trabalho. Santa Cruz do Sul/SCS, RS. E-mail: analice.demoura@domalberto.edu.br.



ABSTRACT

This research deals with measures to prevent and combat sexual harassment and other forms of violence applicable to private companies in Brazil, pursuant to Law No. 14,457/2022, which established the Emprega + Mulheres Program. This article aims to answer the following problem: what are the potential contributions and challenges of measures to prevent and combat sexual harassment and other forms of violence proposed by the Emprega Mais Mulheres Program for the work environment of private companies in Brazil? To this end, the general objective is to identify the potential contributions and challenges of measures to prevent and combat sexual harassment and other forms of violence proposed by the Emprega Mais Mulheres Program for the work environment of private companies in Brazil. The research, then, is subdivided into three specific objectives: (a) describe the transformation of the Brazilian legal system regarding the protection of women's work; (b) understand the types of harassment and other violence faced by male and female workers in the working environment of private companies; (c) identify measures to prevent and combat sexual harassment and other forms of violence at work in private companies, as provided for in Chapter VII of Law No. 14,457/2022. In the development of the research, the deductive approach method is adopted, as for the procedural method, historical and monographic are used, while the research technique is secondary, based on secondary data and bibliographic review. In the end, it appears that Law No. 14,457/2022 provides for measures to be adopted only within the scope of the Internal Accident and Harassment Prevention Commission.

Keywords: Sexual harassment and other violence. Law No. 14,457/2022. Employ More Women Program. Protection of women's work.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência aplicáveis às empresas privadas no Brasil, por disposição da Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. A partir disso, pretende-se responder ao seguinte problema de pesquisa: quais são as potenciais contribuições e desafios das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência propostas pelo Programa Emprega + Mulheres para o ambiente de trabalho das empresas privadas no Brasil?

Na presente pesquisa utilizam-se os termos adotados pela Lei nº 14.457/2022 que dedica o seu Capítulo VII, artigo 23, às medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência. O assunto em tela é de extrema importância, não só para as mulheres, mas também para toda classe trabalhadora. A Lei nº 14.457/2022, tem como objetivo incentivar a empregabilidade



e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Em que pese sua relevância, trata-se de uma lei recente e, conseqüentemente, ainda com poucos estudos publicados.

Neste íterim, tem-se como objetivo geral, identificar as potenciais contribuições e desafios das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência propostas pelo Programa Emprega + Mulheres para o ambiente de trabalho das empresas privadas no Brasil.

Na primeira seção pretende-se descrever a transformação do ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção do trabalho da mulher. Na sequência, objetiva-se compreender os tipos de assédios e outras violências enfrentados pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras no ambiente laboral das empresas privadas. Por fim, na terceira seção, planeja-se identificar as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho nas empresas privadas, assim previstas no capítulo VII da Lei nº 14.457/22.

A metodologia definida para a presente pesquisa se dá com o método de abordagem dedutivo. Como métodos de procedimento foram eleitos o histórico e o monográfico. Por fim, quanto à técnica de pesquisa, utiliza-se a bibliográfica juntamente com dados estatísticos secundários através de fontes como Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Instituto Patrícia Galvão, Agência Brasil e IPEA.

2 A TRANSFORMAÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Com a presente seção pretende-se descrever a transformação do ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção do trabalho da mulher. Com efeito, destaca-se que a ocupação feminina nos postos de trabalho está relacionada ao próprio desenvolvimento da sociedade ocidental moderna que, paulatinamente, restringiu a mulher ao espaço doméstico, para utilizar-se da sua mão-de-obra, mais barata e "dócil" em momentos de crise (Barros, 2016, p. 704-705).

Nesse sentido, a sociedade brasileira, na esteira das demais sociedades



ocidentais, foi estruturada sob o domínio do regime patriarcal, ou seja, um “sistema de relações sociais que garante a subordinação da mulher ao homem” (Saffioti, 1976, p. 16). Contudo, com o passar dos tempo e das diferentes realidades sociais as mulheres mobilizaram-se para sair da posição de submissão e lutar por espaço e reconhecimento na sociedade. Desta forma, explana Probst (2003, p. 2):

Isso começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

A industrialização acelerada, a escassez de mão de obra masculina devido às guerras, a redução da natalidade e o ingresso das mulheres nas escolas e faculdades, foram fatores cruciais para o fomento do ingresso feminino no mercado de trabalho (Bruschini, 2007, p. 540-541). No Brasil, contudo, o processo foi mais lento. Somente em 1930, com a Era Vargas⁴, houve maior ênfase na proteção do trabalhador e da trabalhadora. Logo no início de seu governo, Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que possuía a finalidade de superintender a questão social, o amparo e a defesa do operariado urbano e rural (Biavaschi, 2007, p. 95).

Dentre as medidas de proteção a mulher iniciadas no período, destaca-se a publicação do Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos comerciais e industriais, garantiu a igualdade salarial para trabalho de mesmo valor, sem distinção de sexo. Ainda assegurou proteção à maternidade através de descanso obrigatório no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, concedeu às mulheres dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os seus seis primeiros meses de vida. Como forma de proteção, proibiu o trabalho da mulher em subterrâneos, em locais perigosos e insalubres e o trabalho noturno (Brasil, 1932). Ainda foi somente em 1932, com o Código Eleitoral que foi

⁴ Fase da história brasileira em que Getúlio Vargas governou o país de 1930 a 1945.



assegurado o direito ao voto da mulher aos vinte e um anos de idade, importante conquista para os direitos das mulheres, e instituiu a Justiça do Trabalho (Abílio; Assis, 2020, p. 239).

Conforme Martins (2024, p. 409), o significativo avanço da proteção jurídica ao trabalho da mulher no país iniciou com a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Especificamente no artigo 121, § 1º e suas alíneas, consagrou-se pela primeira vez a proibição de diferenciação salarial entre homens e mulheres pelo exercício da mesma função (alínea “a”). Ainda, a Constituição da República de 1934 tratou acerca da proibição - como forma de proteção - do trabalho feminino em indústrias insalubres (alínea “d”) e garantiu assistência médica e sanitária à gestante, o descanso antes e após o parto, sem prejuízo do salário e do emprego. Além disso, instituiu a previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, por igual, a favor da maternidade (alínea “h”) (Brasil, 1934).

Na sequência, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, artigo 137, vedou o trabalho da mulher em indústrias insalubres e assegurou assistência médica e higiênica à gestante. Em 1º de maio de 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), reunindo todas as legislações já vigentes de proteção ao trabalhador, consolidando a matéria existente na época. Logo no primeiro trimestre de 1944, a CLT passou por sua primeira alteração através do Decreto-lei nº6.353, admitindo o trabalho noturno da mulher apenas se ela tivesse 18 anos, e em algumas atividades (Martins, 2024, p. 30). Ademais a CLT dedicou o capítulo III, tão somente “Da Proteção do Trabalho da mulher”.

Segundo Marta e Pinto (2020, p. 96-98) a Constituição de 1946 continuou assegurando o previsto na Constituição de 1934, nos seus artigos 137 e 157, respectivamente. Já a Constituição de 1967, no seu artigo 158, inciso III, proibiu a diferenciação dos critérios de admissão por motivo de sexo. Em paralelo, foi também publicado em 1946 o Decreto-Lei nº 229, que passou a permitir a compensação da jornada de trabalho para a mulher quando houvesse acordo coletivo de trabalho neste sentido (artigo 374, da CLT), além de assegurar, como por exemplo, a guarda dos filhos das mulheres na empresa e o descanso de 4



(quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto (artigos 398 e 392 da CLT) (Brasil, 1943).

Foi com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que as mulheres passaram a alcançar tratamento jurídico igualitário e digno em relação aos homens. O que fortaleceu a luta das mulheres por direitos iguais (Barros, 2016, p. 61). O texto constitucional, assegurou a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações no art. 5º, I, proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo no art. 7º, XXX. Ainda, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, no art. 7º, XVIII, garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto art. 10, II, b, do ADCT, seguro-maternidade no art. 201, III e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos art. 7º, XX (Brasil, 1988).

Segundo Branco (2013, p. 88), documentos internacionais anteriores à Constituição de 1988 que tratavam da questão da mulher na sociedade tiveram uma forte influência na sua elaboração. Entre eles, destacam-se a Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher e a Convenção Interamericana sobre Concessão de Direitos Políticos à Mulher, ambas aprovadas na Organização dos Estados Americanos em 1948. Ademais, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram ratificadas pelo Brasil a Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Emprego e Profissão, de 1958. Por fim, também influenciou o constituinte a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, de 1952, da Organização das Nações Unidas.

Ainda quanto ao ordenamento internacional, Barros (2016, p. 705) destaca as Convenções nº 3, 103 e 183 da OIT, que disciplinam sobre o ciclo gravídico-puerperal, Convenções nº 4, 41 e 89 da OIT que impõe restrições ao trabalho da mulher, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias, em regime de horas extras e com pesos. Além do Protocolo nº 90 e a Convenção Internacional nº 171, de 1990, do mesmo



organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres àquelas que estiverem no ciclo gravídico-puerperal.

Diante do novo contexto constitucional e, tomando por referência os compromissos internacionais assumidos pelo país, a Lei nº 7.855/1989 revogou os artigos 374, 375, 379 da CLT que limitavam o exercício de atividade profissional pelas mulheres. Neste mesmo tangente, a Lei 10.244/2001, revogou o artigo 376 da CLT, que também restringia a prorrogação da jornada de trabalho da mulher. Outro avanço significativo, foi a publicação da Lei nº 11.770/2008, que possibilitou a prorrogação de 60 dias na licença-maternidade em caso de o empregador aderir ao Programa Empresa Cidadã (Marta; Pinto, 2020).

Ainda pode-se destacar a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 (Pec das Domésticas), que alterou o parágrafo único do art. 7º da CF/88, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, que posteriormente foi regulamentada na Lei Complementar 150 de 2015 (Silva, 2017). A EC nº 72/2013 foi um avanço significativo para as mulheres, já que historicamente elas exercem os serviços de reprodução, que envolvem o cuidado com a casa, crianças, idosos e doentes, trabalho (Federici, 2019, p. 43).

Somente em 2017 com a “Reforma Trabalhista (Lei 13.467), que revogou o artigo 384 e o parágrafo único do artigo 372 da CLT, cuja redação dizia que a mulher não teria seu trabalho equiparado ao masculino, caso trabalhasse em oficina familiar dirigida por esposo, pai, mãe, tutor ou irmão (Marques, 2019, p. 62).

Em 2022 foi criada a Lei 14.457, denominada Programa Emprega + Mulheres, que visa incentivar a contratação e permanência das mulheres no mercado de trabalho através da implementação de diversas medidas para promover sua empregabilidade. Entre essas medidas estão a flexibilização das jornadas de trabalho, o incentivo à capacitação e ascensão profissional de mulheres, o estímulo ao microcrédito para mulheres e a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho (Brasil, 2022).

Mais recentemente foi editada a Lei nº 14.611/2023 conhecida como Lei da



Igualdade Salarial. Esta lei promove a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, garantindo que ambos recebam salários iguais por trabalhos de igual valor ou ao exercerem a mesma função. Ela também modifica o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), implementando medidas para combater a discriminação salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além de estabelecer penalidades para as empresas que não cumprirem essas normas (Monteiro, 2023, p. 48).

A transformação das normas trabalhistas direcionadas à proteção do trabalho da mulher, retrata o resultado da revolução social conquistada em decorrência da modificação do papel da mulher na sociedade brasileira. Conforme a mulher passou a ocupar os espaços públicos, a iniciar pelo mercado de trabalho, ela passou a exigir e conquistar, paulatinamente, direitos e garantias que acarretaram em melhorias em sua vida profissional através da igualdade material (Marta; Pinto, 2020, p. 99-100).

Apesar dos avanços nos direitos das mulheres nas relações de emprego, a igualdade plena ainda está distante. É necessário evoluir significativamente em aspectos como a redução da diferença salarial, a erradicação da discriminação de gênero e o combate aos assédios e violências sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho.

3 ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS EMPRESAS PRIVADAS

Em que pese a positivação de diversos direitos de proteção ao trabalho da mulher, ainda há muito o que conquistar, inclusive quanto à violência enfrentada no ambiente laboral. Com efeito, pretende-se compreender os tipos de assédios e outras violências enfrentados pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras no ambientelaboral das empresas privadas.

Nesse sentido, é imprescindível considerar que a dignidade da pessoa



humana, não pode ser deixada de lado, em nenhum dos aspectos da vida em sociedade, muito menos nas relações de trabalho. Isso porque, ela está diretamente ligada à preservação da intimidade, privacidade, honra de milhares de trabalhadores que merecem o reconhecimento de sua dignidade como valor fundamental (Abílio; Assis, 2020, p. 237).

Apesar das discussões sobre a humanização e democratização do ambiente de trabalho, assim como o empoderamento e a participação de todos, no processo decisório, Freitas (2001, p. 18) afirma que é visível que diversas empresas persistem em adotar práticas que promovem a centralização de poder e a manifestação de comportamentos autoritários. Assim, é crucial considerar que essa autoridade pode ser exercida de maneira equânime, sem investir em abusos ou excessos.

Entre estes abusos e excessos que podem ocorrer no meio ambiente de trabalho, destaca-se o assédio, forma de violência que geralmente está enraizada na cultura da empresa. O assédio pode ser conceituado como:

Um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios (Sobbol, 2008, p. 21-22).

No mesmo sentido, Hirigoyen (2003, p. 65) conceitua o assédio moral no local de trabalho como “[...] 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”. Ainda, Freitas, Barreto e Heloani (2012, p. 37), conceituam o assédio moral da seguinte maneira:

[...] o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, freqüente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente 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.

Destaca-se, contudo, que ainda não há lei penal ou trabalhista específica para punição dos empregadores que praticam o assédio moral (Zorzo et al, 2020, p. 16). Mas, valendo-se das regras de responsabilidade civil (arts. 186, 927 e seguintes do Código Civil), é cabível a compensação financeira por danos morais e físicos. Ademais, é possível pleitear-se a rescisão indireta do contrato de trabalho e as respectivas verbas rescisórias, caso configurada a situação de assédio conforme art.483 da CLT (Brasil, 1943).

De acordo com Pamplona Filho, Lago Junior e Braga (2016, p. 11), o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser dividido em três modalidades básicas. Primeiro o assédio moral vertical, que é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Trata-se da modalidade mais comum de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos. Quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente. Ainda, o assédio vertical ascendente dar-se-á quando o hierarquicamente inferior age com intuito de assediar o seu superior. Por segundo, o assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos do mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si, colegas. Na terceira modalidade está o assédio moral misto, que engloba o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que será atingida por “todos os lados”.

Ainda sobre os tipos de assédio, através da Resolução CSJT nº 355, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu procedimentos administrativos a serem adotados em ações judiciais que versem sobre o assédio eleitoral nas relações de trabalho, e assim conceitua:

Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.



Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho (Brasil, 2023, p. 3).

Ademais, Pamplona Filho e Santos (2020, p. 65) destacam o assédio virtual, que consiste no conjunto de ações ou omissões abusivas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.

O aumento da competição nas empresas exerce uma pressão particular sobre as mulheres, exigindo que elas provem sua capacidade comparável à dos homens. A desregulamentação dos contratos de trabalho e o encolhimento do mercado intensificam o medo do desemprego. Em resposta, a autoexigência feminina cresce, resultando frequentemente em prejuízos para a saúde e os relacionamentos familiares (Seligmann-Silva, 2022, p. 319). Neste contexto, a discriminação de gênero do ambiente de trabalho, também pode ser a causa basilar para incidentes de assédios sofridos especialmente pelas mulheres.

Em que pese tal contexto, as violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas. É o que se identifica dos dados divulgados pelos Instituto Locomotiva e Instituto Patrícia Galvão (2020), que demonstram que 36% das trabalhadoras entrevistadas afirmaram já ter sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres, porém quando apresentadas as diversas situações, 76% reconheceram terem passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho. Dentre as situações de assédio sofridas, destacam-se as dispostas no gráfico abaixo.



Gráfico 1 - Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho



Fonte: Instituto Locomotiva; Instituto Patrícia Galvão, 2020, p. 60.

Além disso, a pesquisa revelou que 92% das pessoas entrevistadas concordam que mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens. Somente com os dados desta pesquisa, demonstra-se que além de uma série de desafios vivenciados para trabalhar, as mulheres precisam lidar com uma triste realidade no ambiente de trabalho pelo simples fato de serem mulheres: constrangimentos e assédio moral e sexual. No sentido de coibir tais práticas, o art. 1º da Convenção 190 da OIT define violência e assédio de gênero como “[...] condutas dirigidas contra indivíduos com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, abrangendo também o assédio sexual”.

No que tange ao assédio sexual no trabalho, no Brasil é considerado crime, passível de sanção mediante pena de detenção de 1 a 2 anos, segundo consta no art. 261-A do Código Penal Brasileiro. O Ministério Público do Trabalho (2017, p. 9), descreve o assédio sexual no ambiente de trabalho como “[...] conduta de natureza



sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

Ademais, tal conduta “[...] viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro” (MPT, 2017, p. 9). Trata-se, em última análise, de uma epidemia no país, tendo em vista que 46,7% das mulheres brasileiras sofreram alguma forma de assédio sexual sendo que, entre os locais em que os fatos ocorreram, o trabalho ficou em segundo lugar, citado por 18,6% da população feminina (FBSP, 2023, p. 37).

Acerca das consequências do assédio sexual Freitas (2001, p. 16) afirma que “[...] o assédio sexual é um caso que provoca tristeza, revolta, indigna, entristece”. Revoltando pela facilidade com que acontece e indignando pela impunidade que o cerca. Para Abílio e Assis (2020, p. 253), a ansiedade e o estresse provocados pelo assédio sexual geralmente conduzem as suas vítimas a faltar ao trabalho por motivo de doença, a reduzir a sua capacidade de trabalho ou a abandonar o emprego para procurarem outro.

Embora esses males não sejam praticados exclusivamente por um dos sexos ou gêneros em detrimento do outro, a realidade é que, na maioria dos casos, os relatos de assédio no ambiente de trabalho são cometidos por homens contra mulheres. Isso ocorre especialmente por parte de superiores hierárquicos, que se aproveitam não apenas da cultura sexista e machista que naturaliza e legitima suas práticas funestas, mas também da posição de poder que ocupam no ambiente de trabalho (Oliveira et al, 2023, p. 265).

Pamplona Filho e Santos (2020, p. 65-66) exaltam a Convenção 190 da OIT, que trouxe conceito único de “violência e assédio” como gênero, que engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual, violência de gênero e assédio em razão de gênero.



Além disso, outra importante inovação conceitual é considerar que a violência e o assédio podem ser configurados com uma única ocorrência (OIT, 2019).

No mesmo trabalho, os autores Pamplona Filho e Santos (2020, p. 70-71) ainda destacaram formas sutis de discriminação e violência contra mulheres, como o "*manterrupting*" que interrompe a fala das mulheres, o "*bropropriating*" apropria suas ideias, o "*mansplaining*" que ocorre quando homens explicam de forma condescendente assuntos para mulheres, o "*gaslighting*" que desqualifica as contribuições femininas e o "*distracting*" que desvia a atenção com detalhes irrelevantes como vestimenta.

Para erradicar o assédio e a violência contra as mulheres no ambiente de trabalho, as leis por si só não são suficientes. É essencial promover uma mudança cultural que enfrente as raízes do problema, valorizando a igualdade de gênero e o respeito em todas as relações sociais. A educação, a conscientização e a adoção de boas práticas são ferramentas indispensáveis nesse processo.

4 AS DISPOSIÇÕES DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES NA PREVENÇÃO E COMBATE DOS ASSÉDIOS E DE OUTRAS VIOLÊNCIAS ORIUNDAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Esta seção dedica-se a identificar as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho nas empresas privadas, assim previstas no capítulo VII da Lei nº 14.457/2022. Apesar da previsão de igualdade da Constituição Federal de 1988, a sociedade brasileira ainda enfrenta discriminações culturais e sexistas que mantêm as mulheres em posição de inferioridade (Martins, 2022, p. 68).

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, neste ritmo de evolução, serão necessários 131 anos para que as mulheres se equiparem aos homens em direitos. O Brasil figura na 57ª posição no *ranking* de 146 países avaliados (World Economic Forum, 2023). Isso torna urgente a adoção de políticas públicas que garantam a



igualdade ou reduzam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, seja por meio de normas protetivas ou ações afirmativas.

Nesse sentido, políticas públicas “[...] são programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados” (Bucci, 2002, p. 241). Elas são uma forma de intervir na realidade social, nascendo de um compromisso entre o Estado e a sociedade, com o objetivo de promover a igualdade. Sem ações concretas para a efetivação e garantia dos direitos, estes permanecem apenas como pretensões (Rigoni, Goldschmidt, 2015, p.60). Nesse sentido, a proteção do trabalho feminino e o reconhecimento das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mundo atual levaram à criação do "Programa Emprega + Mulheres".

Esse programa foi instituído com a promulgação da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, resultante da conversão da Medida Provisória nº 1.116/2022, que teve vigência no período de 05 de maio e 21 de setembro de 2022. Enquanto medida provisória, foi prevista a criação do “Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes”. Com escopo de integrar mulheres e jovens durante a crise econômica e trabalhista causada pela pandemia do Covid-19, visando a contratação de 250 mil adolescentes e jovens em 2022, com alterações na lei de aprendizagem (Zuben, 2023, p.229).

No entanto, nos objetivos de inserir e manter mulheres e jovens no mercado de trabalho, não estavam previstas diretamente ações que abordavam o enfrentamento aos assédios. Isso somente ocorreu quando da revisão da Medida Provisória pelo Congresso Nacional, que culminou na publicação da Lei nº 14.457/2022, através da inclusão, dentre os objetivos do Programa Emprega + Mulheres, da prevenção e do combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho (art. 1º, IV, da Lei nº 14.457/2022) (Oliveira *et al*, 2023, p. 266-267).

A Lei entrou em vigor no dia 21 de março de 2023, contendo trinta e cinco artigos, dividida em dez capítulos, sendo responsável pela alteração de vários



artigos da CLT. Dentre seus objetivos, destaca-se também o de incentivar a empregabilidade e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho (Martins, 2022, p. 70). Para tanto, são previstas uma série de medidas, como apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho, qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, estímulo ao microcrédito para mulheres, e, a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (Queiroz; Bittencourt, 2022, p. 607), este último objeto do recorte da presente pesquisa.

Quanto à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, o Programa Emprega + Mulheres alterou significativamente as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), incluindo a mudança de seu nome para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Tal mudança teve o intuito de incentivar as empresas a adotarem medidas concretas para prevenir e combater o assédio e outras formas de violência (Carloto, 2021, p. 32).

Inicialmente, a obrigatoriedade de constituição de CIPA está prevista no Art. 163, da CLT, “[...] em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas” (Brasil, 1943). De acordo com a Norma Regulamentadora (NR) 05 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), alterada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, para adequar-se às disposições da Lei nº 14.457/2022, “[...] as organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA” (Brasil, 1978).

Atualmente, a partir de um número mínimo de vinte empregados, os empregadores estão obrigados a constituir uma CIPA, cujas atribuições, estrutura e funcionamento também dependem de ato daquela autoridade (Leite, 2023, p. 339). Nesse sentido, o dimensionamento dos membros da Comissão Interna de



Prevenção de Acidente e de Assédio dependerá da quantidade de funcionários em uma empresa ou estabelecimento e do grau de risco da área de atuação que os trabalhadores estão inseridos.

A CIPA é composta por representantes indicados pelo empregador e eleitos pelos empregados. Originalmente, ela tem por atribuição observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho, além de solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los. Ademais, à comissão cabe ainda a discussão sobre acidentes ocorridos na empresa e a solicitação de medidas que os previnam, assim como a orientação dos trabalhadores quanto a sua prevenção (Martins, 2024, p. 442). Tais atribuições foram ampliadas pela Lei nº 14.457/22 que dispõe em seu Capítulo VII, composto pelo artigo 23⁵, “Das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho” (Brasil, 2022).

A referida Lei dispõe o prazo máximo de 180 dias contados da sua publicação, para a implantação de ferramentas de *compliance* trabalhista⁶ na prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, nas relações de trabalho. Dentre elas, as principais contribuições envolvem a implementação de canais de denúncia, códigos de conduta e ações de capacitação, treinamentos e palestras para conscientização, sensibilização e orientação, a cada 12 meses, pelo menos, além da inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA (Carloto, 2023, p. 32).

⁵ Artigo 23. “Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: [...]” (Brasil, 2022).

⁶ “O *compliance* trabalhista consiste na adequação à norma por meio de ferramentas e da adoção de práticas preventivas de demandas judiciais, além de constituição de prova para o êxito das mesmas, com o intuito pedagógico de evitar futura judicialização em ações trabalhistas individuais e coletivas, além de outros passivos. O *compliance* trabalhista, também tutela, ao mesmo tempo, os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores” (Carloto, 2020, p. 32).



De forma detalhada, o inciso I do art. 23 da Lei nº 14.457/2022, prevê a “[...] inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas” (Brasil, 2022). A medida contribui para a criação de uma cultura institucional voltada para o combate de tais práticas, através da conscientização dos funcionários. Contudo, isso somente será efetivo com a ampla disseminação de tais regras, bem como com a efetiva fiscalização e aplicação das penalidades cabíveis, sob pena da empresa se tornar complacente com a prática do assédio e de outras violências.

Com efeito, um desafio importante na implementação da Lei nº 14.457/2022 é justamente a existência de uma cultura pró-assédio. Se a violência se instala e também cresce rapidamente, é porque as empresas não têm feito esforços suficientes para barrá-la, impedi-la ou puni-la, apesar dos mecanismos de apuração e controle disponíveis e cada vez mais sofisticados. No entanto, parece que as organizações ainda não perceberam completamente que essa violência tem um efeito bumerangue em relação aos seus objetivos maiores, aos seus custos diretos, ao reforço de um comportamento organizacional prejudicial, e também ao impacto negativo que uma exposição negativa na mídia pode trazer, inclusive desgastando a marca (Freitas, 2012, p. 37).

Nesse contexto, no inciso seguinte a Lei em comento prevê que deve a empresa estabelecer procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e aplicação das penalidades administrativas, quando cabíveis, responsabilizando os envolvidos diretos e indiretos (Brasil, 2022). Essa medida aumenta a vontade de se manifestar e se posicionar daqueles que talvez preferissem ficar em silêncio, por temerem não ter apoio e optarem por preservar a segurança de seus empregos (Silva; Pessoa, 2023, p. 18). Destaca-se, contudo, que a aplicação das sanções cabíveis não substitui o procedimento penal correspondente no caso do assédio sexual tipificado no art. 216-A do Código Penal ou outro crime (Martins, 2024, p. 442).



Além de promover a inclusão da mulher no mercado de trabalho, é crucial reconhecer que a principal dificuldade no combate às práticas discriminatórias está no suporte às vítimas, desde a denúncia até a apuração dos fatos e a consequente punição. Esse cenário gera medo de represálias e perda de emprego, resultando frequentemente na ocultação de assédio e discriminação no ambiente laboral (Pinto, 2020, p. 237). Dado que, na maioria das vezes, o responsável por investigar e repreender um empregado é o próprio chefe, é essencial criar um grupo externo e imparcial para averiguar os problemas de forma sigilosa e justa (Carloto, 2023, p. 39).

Ainda, a CIPA deve incluir, nas suas práticas “[...] temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência”, nas suas práticas e atividades, conforme prevê o art. 23, III, da Lei nº 14.457/2022 (Brasil, 2022). Trata-se de medida que se coaduna com as novas atribuições da comissão, mas que podem ser pouco efetivas já que não houve uma alteração quanto ao funcionamento da CIPA na NR-05 que preveja uma majoração no número de horas que os cipeiros devam dedicar-se à CIPA (Brasil, 1978).

Por outro lado, o investimento na capacitação dos colaboradores, inclusive dos membros da CIPA, é outro desafio na implementação da Lei nº 14.457/2022, além da implementação do Canal de Denúncias e os materiais e palestras a serem desenvolvidos. Dessa forma, para assegurar que as medidas previstas sejam efetivadas e disseminadas dentro das organizações, o art. 23, IV, da Lei nº 14.457/2022 obriga às empresas, no âmbito de suas CIPAs, que realizem:

[...] no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (Brasil, 2022).

Ocorre aqui a obrigatoriedade de estabelecimento de um calendário voltado para treinamento e capacitação para os diversos níveis de hierarquia nas temáticas relacionados a violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho.



Com efeito, os treinamentos e capacitações de trabalhadores ajudam na divulgação do programa de integridade da empresa, já que orientam os trabalhadores que dificilmente fazem uma leitura atenta e detalhada, seja dos códigos de conduta da empresa, seja dos regulamentos internos e outras políticas internas (Carloto, 2023,p. 37).

Os dispositivos mencionados abordam não apenas o assédio sexual, mas também "outras formas de violência" no ambiente de trabalho. Isso demonstra que o foco não se limita apenas à prevenção e combate ao assédio sexual. Ou seja, modalidades como o assédio moral e organizacional, por envolverem violência psicológica com consequências psíquicas e físicas, são igualmente contempladas pela legislação mencionada (Zuben, 2023, p. 327).

Martins (2022, p. 71) destaca o art. 24 da referida lei, que cria o "Selo Emprega + Mulher" para reconhecer e premiar as boas práticas de empregadores que promovem a participação feminina no mercado de trabalho, especialmente em cargos de liderança e em áreas com histórico de baixa representação feminina. Também incentiva práticas que promovem a divisão equitativa das responsabilidades parentais e uma cultura de igualdade de gênero.

Contudo, Zuben (2023, p. 237-238) afirma que para que haja um "ambiente laboral sadio, seguro", o empregador e a CIPA, devem zelar pela proteção integral de seus empregados. Anualmente, as empresas serão avaliadas pelo MTE para receber e manter o Selo Emprega + Mulheres. Esse reconhecimento exige uma prestação de contas consistente e um compromisso contínuo com a promoção da igualdade de gênero. Outrossim, em caso de descumprimento das disposições da Lei nº 14.457/2022, a empresa poderá ser autuada e multada, bem como responder a procedimento conduzido pelo Ministério Público do Trabalho.

O trabalho da mulher é um tema crucial que exige atenção especial do Estado para criar e implementar políticas que garantam a igualdade material. As normas existentes têm sido insuficientes para atingir esses objetivos, mostrando que o tema continua atual e relevante (Martins, 2022, p. 67). As mulheres ainda são as principais vítimas de assédio no ambiente laboral.



Neste cerne, o Programa Emprega + Mulheres prevê importantes medidas para conter tais condutas, contudo, elas se limitam às empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Dessa forma, muitas trabalhadoras ainda não são protegidas. Além do mais, em que pese a ampliação das competências da CIPA, não houve alteração no funcionamento da comissão, o que pode ser um entrave para a implementação de forma efetiva das medidas, o que deverá ser acompanhado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho identificou-se as potenciais contribuições e desafios das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência propostas pelo Programa Emprega + Mulheres para o ambiente de trabalho das empresas privadas no Brasil.

Para atingir o objetivo proposto, inicialmente descreveu-se a transformação do ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção do trabalho da mulher. Nesse sentido, aferiu-se que a mulher, apesar de todas as opressões e desigualdades sofridas nos últimos séculos, vem conquistando direitos e ampliando sua participação social, inclusive na seara trabalhista. Dessa forma, a proteção ao trabalho da mulher no Brasil iniciou de forma lenta, na Era Vargas, com a previsão de igualdade salarial, proteção à maternidade, dentre outras garantias. Tais medidas não se mostraram suficientes. Nesse contexto, paulatinamente a proteção jurídica do trabalho da mulher foi sendo ampliada e, em 1988, ganhou mais força com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil. A partir daí, foram positivados novos direitos, como a proteção ao trabalho doméstico, ampliação da licença maternidade através do Programa Empresa Cidadã, até a recente publicação da Lei nº 14.457/2022 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres.

Após, compreendeu-se os tipos de assédios e outras violências enfrentados



pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras no ambiente laboral das empresas privadas. Dentre eles o assédio moral e suas nuances, o assédio eleitoral, o assédio virtual, o assédio sexual, assédios sutis como o "*manterrupting*", o "*broppriating*" "*mansplaining*", o "*gaslighting*" e o "*distracting*", além da discriminação de gênero. Com efeito, há muito a ser feito no que tange aos assédios e discriminações sofridas pelas mulheres no ambiente de trabalho. Apesar das normas de proteção, ainda são elas as que mais sofrem com tais violências no âmbito laboral.

Na sequência, identificou-se as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho nas empresas privadas, assim previstas no capítulo VII da Lei nº 14.457/2022. De forma detalhada, as empresas com CIPA, devem criar regras de conduta específicas, promovendo ampla divulgação dessas diretrizes. A lei também prevê procedimentos anônimos para a denúncia e acompanhamento de casos, sem prejuízo das ações jurídicas pertinentes. Além disso, é obrigatório incluir temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio nas atividades da Cipa e realizar, pelo menos anualmente, capacitações para sensibilizar todos os empregados sobre essas questões. Tais medidas visam fomentar uma cultura organizacional que valorize o respeito e a dignidade, visando eliminar comportamentos abusivos e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Ao final, os objetivos propostos permitiram desenvolver a resposta ao seguinte problema de pesquisa: quais são as potenciais contribuições e desafios das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência propostas pelo Programa Emprega + Mulheres para o ambiente de trabalho das empresas privadas no Brasil?

A resposta encontrada ao problema em questão foi que a Lei nº 14.457/2022 contribui na prevenção e no combate ao assédio sexual e a outras formas de violência através das medidas previstas no seu artigo 23, que ampliou as atribuições da CIPA. Com o advento da Lei nº 14.547/2022, agregou-se mais dispositivos de combate aos assédios e violências no ambiente de trabalho, além de sanções voltadas às empresas privadas com CIPA que os descumprirem.



Por outro lado, também foram identificados alguns desafios dentre eles destacam-se a superação da cultura pró-assédio quando já instalada nas empresas seu impacto na efetiva capacitação dos empregados e na criação de um canal íntegro de denúncia e apuração de casos de assédio sexual e de outras violências. Ademais, preocupa o fato da lei ampliar as atribuições da CIPA sem, contudo, haver alteração nas disposições quanto ao seu funcionamento, o que pode inviabilizar uma atuação mais efetiva, já que a comissão ainda deve se preocupar com as suas competências tradicionais envolvendo a prevenção de acidentes e a redução dos riscos ocupacionais. Com efeito, resta acompanhar como se dará na prática a implementação e fiscalização da nova legislação.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Adriana Galvão Moura; ASSIS, Adriana de Fátima Guilherme de. A proteção jurídica do trabalho da mulher: um olhar sobre o viés das discriminações. *In*: PINTO, Alessandra Caliguri Calabresi (coord.). **Direito das mulheres: igualdade, perspectiva e soluções**. p. 238-257. São Paulo: Almedina, 2020. *E-book*.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, p. 544-561, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 mar. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/29559255/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2016_Alice_Monteiro_de_Barros. Acesso em: 25 fev. 2024.



BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil–1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** 2005. 2005. Tese de Doutorado. Tese (Instituto de Economia/Unicamp) – Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Estadual de Campinas-Unicamp. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/431607/ODireitodoTrabalhonoBrasil19401942.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRANCO, Luciana Temer Castelo. O Feminino e o Direito à Igualdade: Ações Afirmativas e a Consolidação da Igualdade Material. *In*: FERRAZ, Carolina V. (coord). **Manual dos direitos da mulher.** 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 81-96.E-book.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 5 – Comissão interna de prevenção de acidentes,** de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao->



social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-ermanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 355, de 28 de abril de 2023**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3943, p. 5-6, 4 abr. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023_res035_5_csjt_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y Acesso em: 17 jun. 2024.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 fev. 2024.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CARLOTO, Selma. **O Compliance Trabalhista e a efetividade dos direitos Humanos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr Editora, 2023. *E-book*.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.



FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA(FBSP). **Visível e Invisível: a** vitimização de mulheres no Brasil. 4. ed. 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2024.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2024.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: evolução e crítica**. Coleção Debates em Administração. Cengage Learning Brasil, 2012. *E-book*.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral**. A violência perversa no cotidiano. 6ªed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

INSTITUTO LOCOMOTIVA, INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**: relatório de pesquisa quantitativa. São Paulo: Instituto Locomotiva, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 14 abr. 2024.

MARQUES, Marina Dutra. **A proteção do trabalho da mulher e a perpetuação do estereótipo de gênero**: os dispositivos legais que diferenciam homens e mulheres esse sentido na atualidade. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-144529/publico/974_0711_Dissertacao_Original.pdf. Acesso em: 28 abr. 2024.



MARTA, Taís Nader; PINTO, Gabriela Cristina Gavioli. Uma Visão Jurídica do Trabalho como Revolução Social e Transformação Pessoal da Mulher. *In*: PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das Mulheres: igualdade, perspectiva e soluções**. p. 90-103. São Paulo: Almedina, 2020. *E-book*.

MARTINS, Natália Luiza. Trabalho, mulher e igualdade: breves reflexões sobre o programa emprega + mulheres. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 26, n. 2, p. 66-76, 19 dez. 2022. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/526>. Acesso em: 19 jun. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. *E-book*.

MONTEIRO, Josy Carla dos Santos. **A Lei nº 14.611/2023 institui o marco da igualdade salarial e de parâmetros remuneratórios entre mulheres e homens no exercício da mesma função**. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2023. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/bitstream/areas/1170/1/JOSY%20CARLA%20DOS%20SANTOS%20MONTEIRO.pdf>. Acesso em: 18 maio 2024.

OLIVEIRA, Samyle Regina Matos et al. Reflexões sobre um ambiente de trabalho seguro e saudável para as mulheres: a utilização dos círculos restaurativos no enfrentamento ao assédio. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 9, n. 2, p. 260-273, 2023. disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/11670/5435>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190, de 21 de junho de 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>.



Acesso em: 15 jul. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; SARNO BRAGA, Paula. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Debate Virtual**, n. 190, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229>. Acesso em: 12 maio 2024.

PINTO, Gabrielle Fernanda Rocha et al. Desigualdade de gênero no trabalho: um olhar sobre os direitos trabalhistas das mulheres. **Humanidades em Perspectivas**, v. 5, n. 11, p. 20-37, 2023. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revista-humanidades/index.php/revista-humanidades/article/view/219>. Acesso em: 12 maio 2024.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003. Disponível em: <https://pt.scribd.com/doc/107125086/A-Mulher-No-Mercado-de-Trabalho>. Acesso em: 15 fev. 2024.

QUEIROZ, Ana Beatriz Pereira; BITTENCOURT, Letícia Aparecida Bargas Santos. Questões de gênero no ambiente laboral. **Facit Business and Technology Journal**, v. 3, n. 39, 2022. Disponível em: <https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1911>. Acesso em: 14 jul. 2024.

RIGONI, Carliana Luiza; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Políticas públicas de proteção e incentivo ao trabalho da mulher. **Revista da AJURIS**, v. 42, n. 139, p. 51-68, 2015. Disponível em: <http://revistadaajuris.ajuris.org.br/index.php/REVAJURIS/article/view/416>. Acesso em: 15 jul. 2024.



**REVISTA DE DIREITO
FACULDADE DOM ALBERTO**

ISSN 2179-1155-L
E-ISSN 2179-1503

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1976.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67288>. Acesso em: 12 jun. 2024.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2022. E-book.

SILVA, Deide Fátima da. **As implicações da nova lei da empregada doméstica sobre o sentido, significado e qualidade de vida no Trabalho**. 2017. 194 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2017. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/handle/123456789/11832>. Acesso em: 12 mar. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2023**. Genebra: World Economic Forum, 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/>. Acesso em: 14 jul. 2024.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 8, n. 01, p. 13-20, 2020. Disponível em: <https://fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso em: 02 fev. 2024.



**REVISTA DE DIREITO
FACULDADE DOM ALBERTO**

ISSN 2179-1155-L
E-ISSN 2179-1503

ZUBEN, Catarina von. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 – “Programa emprega + mulheres”. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 228-241, jan./jun. 2023. Disponível em:

<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15512>. Acesso em: 14 jun. 2024.