

RELAÇÕES DE TRABALHO E O GÊNERO FEMININO: (DES)IGUALDADE E ASSÉDIO SEXUAL

Noemia Porto

Vice-Presidente da Anamatra, Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília, Juíza do Trabalho (TRT/10ª Região) e professora universitária

Ana Paula Porto Yamakawa

Advogada

1. Introdução

O ano de 2017 foi marcado, dentre outras coisas, por escândalos e denúncias no âmbito artístico-cinematográfico internacional de práticas de assédio sexual, envolvendo personagens famosos.¹

Em novembro de 2017, agora não mais envolvendo personagens estrangeiros, mas inserido na carreira diplomática brasileira, um escândalo de assédio sexual também foi noticiado. Às vésperas do lançamento de uma cartilha de iniciativa do Sindicato Nacional representante da categoria profissional, que tem por objetivo servir de instrumento de combate à prática de assédio moral e sexual que tenham como vítimas servidores do Ministério das Relações Exteriores, tornou-se público um caso de assédio que, segundo as vítimas, envolveria o embaixador brasileiro que chefiava a Delegação Permanente do Brasil na Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO), com sede em Roma, na Itália.

Segundo se noticiou, as vítimas seriam diplomatas subordinadas ao embaixador. Em razão da formalização das acusações, com a determinação de retorno imediato ao Brasil, foi instaurado em desfavor do embaixador Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD) pela Corregedoria do Itamaraty. Além dos relatórios circunstanciados das vítimas, nas notícias publicadas na mídia brasileira constaram informações sobre outros episódios de assédio moral e sexual envolvendo o

1 Em outubro de 2017 vieram a tona acusações contra o diretor Harvey Weinstein, reforçadas por vozes famosas de atrizes como Angelina Jolie e Gwyneth Paltrow. Tal como acontece em casos similares, outras vítimas, encorajadas pelas denúncias iniciais, relataram suas histórias. A situação não se circunscreveu ao diretor, alcançando outros artistas, entre diretores e atores (tais como Brett Rattner, Kevin Spacey e Dustin Hoffman). As acusações, em sua imensa maioria, foram feitas por mulheres (atrizes, modelos e profissionais da indústria cinematográfica) contra homens, mas também há denúncia de assédio por um ator, que teria sido vítima de Kevin Spacey. Observando o teor das notícias, nota-se que o assédio não tem relação direta com essa ou aquela classe social. Há um silêncio reiterado de muitas vítimas, mesmo dentre mulheres de prestígio, que só é quebrado num movimento de solidariedade quando percebem que não foram as únicas. A prática é naturalizada e aceita sem oposições mesmo por parte daqueles (outros diretores ou colegas de trabalho) que têm ciência das ocorrências e que com elas não concordam (exemplificativamente, citam-se as reportagens mencionadas pelo Estadão – disponível em: <http://cultura.estadao.com.br/noticias/cinema,denuncias-de-assedio-sexual-deixam-hollywood-sob-pressao,70002069714>, acesso em 12 de fevereiro de 2018).

mesmo diplomata em outros postos que serviu durante a sua carreira.²

As acusações, os relatos e as narrativas, tanto nos casos internacionais como o da missão diplomática brasileira, parecem apontar para a construção de um sentimento crescente de intolerância contra práticas abusivas de conotação sexual, e que por isso mesmo estimula e encoraja as denúncias. Também revelam um silêncio reiterado das vítimas resultado de múltiplos fatores, dentre eles o possível receio da exposição, além das regras implícitas de proteção corporativa. Nota-se, a propósito, a inserção dos casos em relações hierarquizadas, naturalizando-se a impunidade que protege os agressores. Além disso, o assédio não é algo isolado, uma prática esporádica ou individual, mas, sim, normalmente se encontra inserido num conjunto comportamental que afeta o meio ambiente do trabalho em prejuízo das vítimas. Tudo isso, a propósito, pertence a ambientes diversos, desde o artístico até o da diplomacia, e portanto não se encontra confinado a certos segmentos econômicos.

Os problemas da violência no local de trabalho, na perspectiva da prevenção dos riscos profissionais e da promoção da saúde dos trabalhadores, só ganharam visibilidade há cerca de 15 ou 20 anos atrás. Primeiro, houve uma tomada de consciência da frequência e gravidade das formas de violência física, e dos seus custos para as vítimas, as famílias, as empresas, a sociedade e o Estado. Só mais tarde se autonomizou e conceptualizou outras formas de violência, mais sutis e mais psicológicas, como o assédio (sexual, primeiro; moral, depois).

Como fenômeno velho, na sua ocorrência, mas novo na sua conceituação e projeção, o assédio sexual exige diversos debates e reflexões críticas. De início, é necessário reconhecer a ausência de pesquisas de campo que comportem um mapeamento mais geral do problema, em diversos segmentos econômicos, que seriam úteis para a problematização das causas e construção institucional das soluções possíveis. Apenas para ficar em alguns exemplos de aspectos dessa violência que mereceriam investigações aprofundadas, tem-se o seguinte: embora em tese o assédio possa vitimar homens e mulheres, por qual razão há uma percepção, ao menos inicial, de que quantitativamente as vítimas sejam em sua maioria mulheres? Em termos jurídicos, normalmente se analisa o fenômeno do assédio sexual no contexto contratual de uma relação de emprego, mas essa restrição estaria de acordo com a realidade do mundo do trabalho? Como seria possível conectar os princípios constitucionais da liberdade sexual, da igualdade e da democracia na construção de relações de trabalho que passem ao largo de práticas de violência? Quais estruturas ambientais trabalhistas parecem contribuir para situações assediadoras? No caso das mulheres, que aspectos da

2 Diversos veículos de comunicação deram voz às denúncias, e até as relacionaram à propagação dos escândalos internacionais envolvendo principalmente a indústria cinematográfica americana, como se observa, exemplificativamente, de reportagens da Folha de São Paulo e da Isto É (disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2017/11/1936426-embaixador-brasileiro-afastado-tem-historico-de-acusacoes-de-assedio.shtml>, acesso em 12 de fevereiro de 2018; disponível em: <https://istoe.com.br/o-assedio-do-embaixador/>, acesso em 29 de janeiro de 2018).

desigualdade de gênero se conectam com o assédio sexual?

Na incursão sobre o tema, mesmo considerando os limites que se apresentam para este breve estudo, pretende-se discutir a relação que ainda persiste entre assédio sexual e a questão de gênero. A partir disso, são referidos possíveis fatores do meio ambiente do trabalho que contribuem para o problema. Na sequência, torna-se fundamental problematizar a temática da responsabilidade e promover uma discussão constitucional sobre a questão do direito à igualdade que desafia a construção de ambientes laborais mais inclusivos, seguros e participativos.

2. Assédio sexual, gênero e estruturas patriarcais

O assédio sexual é um fenômeno multifacetado, com interações complexas de fatores históricos, políticos e sociopsicológicos, e parece indicar que se trata de um comportamento abusivo que pode atingir homens e mulheres. Embora isso de fato ocorra, e existam subnotificações, em geral o tema envolve fortemente uma questão de gênero e que não tem relação direta com os estratos sociais mais incluídos ou menos desfavorecidos. O estrato social no qual estão inseridos vítima e agressor parece indiferente para designar a presença e/ou a intensificação de situações de assédio sexual.

Em estruturas hierarquizadas, como as observadas nas mais diversas relações de trabalho, são comuns a tentativa de demonstração de poder e a presença de práticas de dominação. Especialmente para as mulheres, estas práticas podem se manifestar por atos de cunho sexual.

A referência a estruturas hierarquizadas não significa que o assédio apenas ocorra na relação entre superior e subordinado e, sim, em relações de trabalho nas quais a participação plural, em igualdade de condições, não se torna uma prioridade e não está inserida na política de organização institucional.

O ambiente cultural que forja identidades, há muito tempo, e até os dias de hoje, destaca as diferenças entre homens e mulheres para distanciá-los, normalmente tomando-se o gênero masculino como neutro universal e inferiorizando o gênero feminino, como uma subcategoria do gênero masculino.

Pesquisas que remontam à década de 1990 já demonstravam que:

45% do contingente feminino da administração federal dos EUA sustentaram que tiveram de suportar algum tipo de assédio no trabalho. Nos Países Baixos, 58% das mulheres entrevistadas viveram situação semelhante. No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas (BARROS, 1995, p. 31).

Apesar de muitas vezes ocorrer de forma velada, sem pronunciamento das vítimas ou

qualquer queixa formal, o assédio sexual influencia direta e permanentemente a vida das trabalhadoras e repercute, de forma desfavorável, na permanência e no desempenho laboral. De fato, situações de assédio podem atingir a confiança e a autoestima das vítimas e exige delas esforço extra para se manterem ativas no ambiente laboral.³

Assim, as condutas de cunho sexual, ou que objetivem vantagens sexuais, afetam a liberdade e a intimidade das vítimas, caracterizando-se, ainda, como um dos fatores responsáveis pela desigualdade nas relações de trabalho e pela discriminação para ingresso e permanência no mercado de trabalho.⁴

Mais recentemente, a Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo (Abraji) e o site de jornalismo “Gênero e Número” divulgaram resultado de um levantamento inédito, realizado em 2017, que envolveu 500 jornalistas, cujos números apresentam o retrato do ambiente de trabalho nas redações brasileiras, onde práticas sexistas são naturalizadas.⁵ Pesquisas como essa são reveladoras da regularidade com a qual as mulheres sofrem intensamente pela prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, tanto que dentre os dados destacados observou-se, por exemplo, que 83,6% dentre as entrevistadas já sofreram alguma situação de violência psicológica e 70% destas mulheres tiveram conhecimento do assédio a uma colega. Indicando, ainda, um ambiente intimidador, a mesma pesquisa apontou que 73% das profissionais já escutaram comentários de natureza sexual, merecendo destaque o fato de que 32% das jornalistas foram tocadas sem consentimento, ou seja, tiveram sua esfera corpórea, sua intimidade física, simplesmente invadida.

Chama a atenção, a propósito, o fato de o assédio ocorrer independentemente de se tratar de um segmento profissional em que prepondera um bom nível de formação formal das trabalhadoras. Além disso, há certa normalização das condutas, que podem aparecer em forma de “brincadeiras”, a corroborar a construção e a permanência de um ambiente de trabalho centrado no neutro masculino, dentro do qual não há espaço para manifestação do feminino, seja por meio de atitudes, falas, ou

3 A constatação de que o assédio representa para as mulheres condições de trabalho hostis e injustas, em se considerando o propiciado aos homens, o que aumenta a distância do primado da igualdade em tais relações, bem como a questão de que, independentemente do gênero, os cidadãos têm direito fundamental a um meio ambiente do trabalho saudável, o que inclui um ambiente de respeito à presença das mulheres, são ideias que foram abordadas no seguinte artigo: PORTO, Noemia. **Assédio Sexual: uma questão de gênero que desafia a normatividade da constituição**. In: SARLET, Ingo Wolfgang, MELLO Filho; Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (org.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 241-262.

4 Alice Monteiro de Barros aponta razões que considera tenham contribuído para que a questão do assédio sexual, enquanto fator responsável pela discriminação de que são vítimas as mulheres no mercado de trabalho, tenha despertado interesse nos últimos anos nos Estados Unidos, embora o problema seja antigo e generalizado, dentre elas: “a promulgação de leis em favor da igualdade de oportunidades, aliada a um progresso do movimento feminista na política de países industrializados; as primeiras decisões de tribunais norte-americanos, no final de 1970, considerando o assédio sexual um comportamento proibido, por violar a Lei de 1964 sobre direitos civis, cujo texto veda a discriminação sexual no trabalho; o aumento de mulheres no trabalho também ocasionou oposição à sua presença, manifestada sob a forma de assédio sexual, visando a constrangê-las a deixar funções tradicionalmente masculinas, e, de outro lado, suscitou, em certas empresas, a exigência de que cedessem a solicitações sexuais para obterem o emprego ou mantê-lo” (1995, p. 31).

5 Disponível em: <https://portal.comunique-se.com.br/jornalistas-no-brasil-rotina-de-assedio-sexual-e-discriminacao/>, acesso em 29 de janeiro de 2018.

mesmo pela forma de se vestir. Dentre as jornalistas entrevistadas, 92% ouviram piadas que consideraram machistas. É inevitável concluir que a permanência em ambientes de trabalho como esses representa, para as vítimas, um custo físico, psíquico e social de difícil mensuração.

Esses levantamentos permitem lançar reflexões críticas. Dentre elas, quais fatores ambientais contribuem para a prática de assédio sexual nas hipóteses em que as vítimas são mulheres?

Os números apresentados podem ser assustadores e, até mesmo, parecerem irrealistas, em razão dos altos índices considerando as 500 jornalistas entrevistadas. Dentre eles, tem-se que 17% das mulheres ouvidas alegaram que foram agredidas fisicamente, o que não deixa de ser assustador. Exatamente por isso, há questionamentos que comumente surgem sobre o porquê de essas mulheres não virem à tona, de não se buscar adequada punição dos assediadores, e mesmo sobre a veracidade dos fatos.

Como o assédio sexual decorre, em geral, de condutas silenciosas ou, muitas vezes, de difícil identificação e comprovação, não são tantas as queixas, ações civis ou reclamações trabalhistas quanto são os relatos ou descrições protegidos pelo anonimato de pesquisas estatísticas. É necessário pontuar, a propósito, que referidos questionamentos podem ter o potencial de reforçar a ideia de vitimização das mulheres e o estereótipo feminino de fragilidade, na linha dos discursos que permitem a própria ocorrência de assédio.

Nesse sentido, a pesquisa antes mencionada, realizada pela Abraji (Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo) e pelo site de jornalismo “Gênero e Número”, revela, ainda, que:

embora a maioria das jornalistas no país vivencie situações de machismo no ambiente de trabalho, as empresas ainda não respondem de maneira adequada ao problema, segundo disseram as profissionais que participaram da pesquisa. As mulheres presentes nos grupos focais afirmaram que a tendência geral nas empresas é minimizar e abafar os casos de assédio que chegam a ser denunciados. Também é recorrente a recomendação de que a jornalista administre a situação ou aprenda a “se impor” perante machistas e assediadores.

Nota-se, com isso, um evidente discurso de não responsabilidade dos tomadores de serviço em relação à qualidade do meio ambiente de trabalho que oferecem. Sob a ótica dessas empresas, a resposta, então, seria asfixiar os casos de que se tem notícia, sem repreensão ou punição do assediador, desencorajando a vítima e outras mulheres que possam sofrer da mesma violência naquele ambiente a se manifestarem e trazerem tais situações de constrangimento à tona.

Releva notar a permanência da culpabilização da vítima, no sentido de que à mulher competiria evitar certos comportamentos potencializadores das situações de assédio. Isso revela o pano de fundo cultural que naturaliza a aceitação e a desculpa pelo comportamento indesejável, que

teria ocorrido em razão da provocação da vítima (em face da roupa, do vocabulário, de ter aceito uma vez o convite para sair, etc.). A pesquisa também revelou que 75% das jornalistas já ouviram comentários desconfortáveis sobre suas roupas ou aparência. A vítima, além de vítima, é a única responsável pela administração do problema.

A pouca atenção que se dispense no âmbito das organizações com o assédio sexual serve para alimentar o ciclo de violência e a ausência de denúncias, na medida em que a prática, ao ser abafada, torna-se banal, construindo-se, ainda, uma cultura de impunidade.

É significativo que, segundo a pesquisa realizada pela Abraji e pelo site de jornalismo “Gênero e Número”, 46% das empresas não possuem canais para receber e responder às denúncias de assédio e discriminação de gênero. A ausência desses mecanismos corrobora a tradição do silêncio.

Além da violação à individualidade e intimidade das mulheres causada pelo assédio em si, há a vergonha de vir à tona e ser desacreditada pelo reforço do estereótipo de gênero. Num cenário como esse, também seria importante indagar quais outros fatores, além da falta de canais eficientes para recebimento e tratamento das denúncias, poderiam ser determinantes para contribuir com o silêncio das vítimas?

O gradual ingresso das mulheres no mercado de trabalho e a vontade de permanência em postos de trabalho nos espaços públicos podem motivar o não pronunciamento sobre o assédio sofrido.

Apenas a partir da década de 1970 foi possível observar a maior ocupação de postos de trabalho indistintos pelas mulheres, avanço que foi acompanhado de uma enorme precarização, com péssimas condições de trabalho, jornadas excessivas e prática recorrente de assédio moral (ASSUNÇÃO, 2011, p. 47). Esta disparidade na ocupação dos postos de trabalho permanece, ainda que em menor escala.

A Organização Internacional do Trabalho, em cartilha denominada “World Employment Social Outlook: Trends for women 2017”, estimou que naquele ano a taxa de participação na força de trabalho global para as mulheres (pouco mais de 49%) representa quase 27 pontos percentuais a menos que a taxa para os homens (76%). Além disso, a organização prevê que essas taxas permanecerão inalteradas em 2018. No Brasil, a OIT estima que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho em 2017 seja de 56% – uma diferença de 22,1 pontos percentuais em comparação com a participação masculina, estimada em 78,2%. Há uma desigualdade de gênero que permanece, a despeito das aparências.

Como há perceptivelmente mais mulheres ocupando diversos postos no mercado de trabalho, isso pode gerar uma compreensão, equivocada, de que essa presença viria acompanhada, na prática, de igualdade de acesso, de permanência e de ascensão profissional, o que, porém, não

ocorre. Quanto a aspectos que demonstram a ausência, na prática, de condições igualitárias de trabalho para as mulheres, a despeito da taxa crescente de sua ativação no mundo do trabalho, podem ser citados: a diferença salarial persistente; índices indicativos de trabalho sem remuneração; presença na informalidade em atividades com qualidade inferior à dos homens; ocupação com o trabalho doméstico, tradicionalmente considerado como feminino.⁶

Esse quadro demonstra que ainda se encontra em andamento, no Século 21, o processo gradual de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Sem uma permanência igualitária e consistente, seria possível retornar ao questionamento anterior, ou seja, quanto a percepção dessa instável presença no mercado de trabalho pode influenciar no silêncio das vítimas nos casos de assédio?

Assim, mesmo que a disparidade venha progressivamente diminuindo, ainda é evidente o desequilíbrio entre a participação (inclusive qualitativa) de homens e mulheres no mercado de trabalho. A luta pelo ingresso, manutenção ou crescimento no emprego pode ser decisivo para se tolerar o sofrimento causado sem delatar o agressor.

O fato de ambientes de trabalho serem tradicionalmente ocupados por pessoas do sexo masculino também pode ajudar a compreender a própria ocorrência do assédio.

A estrutura organizacional patriarcal privilegia algumas performances de gênero no mercado de trabalho. Um ambiente de trabalho hierarquizado, agressivo, competitivo e carreirista exige uma identidade de trabalhador centrada no homem, em uma ideia de masculinidade totalmente disponível para o trabalho a qualquer tempo, focada em excelência da produtividade e dominante sobre a concorrência, aqui compreendida aquela que ocorre entre colegas de trabalho.

Então, comportamentos intimidadores e invasivos podem ocorrer com a motivação, mesmo que inconsciente, de reforçar essas características impostas. O assédio sexual não é apenas uma questão individual, ou seja, do sofrimento da vítima e dos prejuízos, notadamente emocionais, que foi capaz de suportar. Ele normalmente se insere, se desenvolve e eventualmente se expande a depender da qualidade do meio ambiente do trabalho.

Muito embora as vítimas possam ser homens ou mulheres, o assédio sexual ocorre em proporções menos intensas com relação aos homens. Além disso, deve-se considerar que as condutas abusivas podem ocorrer não apenas em razão do sexo biológico, mas também em razão do gênero, assim entendido como as expectativas sociais com relação a uma pessoa, baseadas em seu sexo biológico (McGINLEY, 2008. p. 1153). Por isso é que, mesmo a existência de casos em que se relata a prática de assédio também contra os homens não é capaz de descaracterizar a questão de

6 Esses fatores foram extraídos de estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e foram discutidos no seguinte artigo: PORTO, Noemia. **Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero.** *In:* Caderno Jurídico do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Brasília, vol. 3, nº 5, set/out 2009.

gênero que se evidencia.

O estudo da autora americana acima referida traz à baila aspectos relacionados a uma teoria das masculinidades, além de pesquisas sobre a influência da natureza do gênero em práticas de violência como é o caso do assédio, afirmando seu objetivo de contribuir em disputas nos tribunais. Segundo defende, seria fundamental compreender que certos comportamentos de assédio de grupo ocorrem por causa do sexo e para reforçar normas de gênero no local de trabalho ou, ainda, com a finalidade de punir aqueles que não atuam em conformidade com tais regras. Segundo a mesma autora, seus estudos revelam que o comportamento de assédio no trabalho é muitas vezes enraizado na percepção dos trabalhadores masculinos de que o feminino é inferior e nos esforços dos trabalhadores para reafirmar a masculinidade do grupo e do trabalho (McGINLEY, 2008. p. 1154-1155).

Segundo Neuza de Farias Araújo (2010, p. 3):

A consequência de tais representações sociais engendradas pelo capital simbólico é o quase consenso de que a mulher é o ser menos capaz, o sexo frágil que precisa a todo tempo de um protetor, além disso, ainda hoje é vista no papel de reprodutora, enquanto a virilidade e os atributos considerados masculinos como forte e protetor são preferidos em detrimento do feminino, sendo considerados naturalmente superiores. Assim, o homem é a norma, partindo deste pressuposto as construções simbólicas.⁷

Analisando esses estudos, é inevitável constatar a presença da lógica perversa da “coisificação”, que não é atributo apenas de setores econômicos inseridos na iniciativa privada, estando presente, também, no serviço público.

A chamada “dominação masculina” não é aquela simplificada na relação de um gênero com outro, mas, sim, traduz uma cultura, um modo de impor padrões de comportamentos heteronormativos masculinos. Quando se refere a uma normatividade masculina isso implica considerar que práticas assediadoras ou de desrespeito à condição das mulheres não são de iniciativa apenas dos homens, porquanto também as próprias mulheres podem conferir reforço à política de dominação na reprodução das mesmas práticas.

Nesse sentido, o assédio sexual faz suas vítimas entre (muitas) mulheres e outras pessoas em

⁷ Neuza de Farias Araújo (2010) traz reflexões importantes sobre algumas conceituações de poder e dominação, baseadas nas definições de Weber, Foucault, Bourdieu e Perrot, e com isso discute a ineficiência do sistema de quotas no Brasil para uma inserção consistente das mulheres na política partidária. É interessante notar que no desenvolvimento dos seus argumentos a autora é cautelosa ao afastar a ideia de uma passividade por parte das mulheres quanto aos aspectos de dominação, ou seja, citando Michelle Perrot, refere que “pensar a história linearmente como a história da dominação masculina é um erro, é excluí-las de um período no qual elas também foram sujeito” (p. 3). Assim, a autora, sem negar os diversos problemas que condicionam uma desigualdade socialmente imposta ao gênero feminino, percebe nas mulheres sujeitos ativos e significantes do seu tempo, capazes da construção de espaços de respeito à diversidade.

razão da orientação sexual; faz vítimas, em suma, em relação a qualquer um que não se enquadre num padrão de mercado competitivo que possui normas e regras forjadas em torno do suposto neutro do padrão heteronormativo masculino.

3. Nas questões jurídicas, o desafio da afirmação da igualdade como direito e respeito à diferença

O assédio sexual como violência por agressão à liberdade do outro existe, permanece e não necessariamente faz vítimas aleatórias e constitui uma ameaça à saúde do(a) trabalhador(a), comprometendo, ainda, a boa prestação dos serviços, o que traz prejuízos também para as instituições. Neste cenário, um aspecto importante, embora não seja o único, seria situar o fenômeno juridicamente.

No campo do direito, as compreensões conceituais são tão importantes quanto desafiadoras, e normalmente insuficientes para abranger a dinâmica da sociedade contemporânea. É com essa perspectiva da importância, da abertura e da insuficiência que se aborda o assédio sexual. E para além dele, o que se coloca para os cidadãos é o grau de vinculação constitucional do princípio da não-discriminação.

De fato, o assédio sexual é prática de exclusão. Como as vítimas de assédio vivenciam condições de trabalho assimétricas, que impõem esforços extras na manutenção do posto de trabalho, na ascensão profissional e na conservação da saúde física e mental, é indispensável problematizar os significados formal e material do princípio da igualdade.

A persistência das práticas de assédio, a discriminação sofrida pelas vítimas e a permanência da impunidade trazem à tona aspectos da normatividade constitucional.

A Constituição não pode ser compreendida a partir da leitura do seu texto formal. Tão importante quanto o texto é a sua práxis, a gramática social construída a partir das expectativas complexas que são geradas na aliança entre forma e matéria constitucional. É possível que essa dimensão poliédrica da Constituição consiga ao menos em parte justificar a constatação de que se avançou sobremodo na temática dos direitos de cidadania, incluindo o primado da igualdade, mas, ao mesmo tempo, no plano da vivência concreta, se experimenta uma intensificação no campo do trabalho de um processo de desafiliação social, que certamente tem reflexos na salubridade das relações que são ali geradas.

A Constituição de 1988 representa etapa importante na consolidação dos direitos trabalhistas como direitos sociais fundamentais. A República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito (art. 1º), o que significa concretamente considerar a centralidade normativa dos direitos fundamentais, cujas normas têm aplicação imediata (art. 5º, § 1º). Enquanto o Título I da Constituição de 1988 cuida dos Princípios Fundamentais, o Título II confere tratamento

normativo a tais direitos.

No sistema anterior, depois de mais de uma centena de artigos, no Título II da Constituição de 1967/69, e iniciando-se pelos aspectos relacionados à nacionalidade (art. 140), era tratada a *Declaração de Direitos*, ou seja, a preocupação inicial, na quase totalidade dos dispositivos antecedentes, era com a estruturação e a organização do poder.

A questão, no paralelo entre os dois Textos, não é de uma mera reordenação de dispositivos. Na realidade, afirmar-se uma estrutura de princípios fundamentais, seguida imediatamente da declaração de direitos, como ocorre desde 1988, revela a construção de uma identidade constitucional voltada ao primado da pessoa humana, indicando que a estrutura de poder deve servir a essa finalidade primordial.

Estabeleceu a Constituição atual como diretriz na construção da normatividade trabalhista a melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, **caput**) e afirmou os princípios da redução das desigualdades regionais e sociais e da garantia do pleno emprego (art. 170, incs. VII e VIII). Ao lado disso, não se pode negar o primado da dignidade humana (art. 1º, inc. III). Portanto, o direito ao trabalho na Constituição Federal não se circunscreve ao direito de acesso a uma ocupação (ou qualquer ocupação), mas, sim, alcança o direito ao trabalho digno. A performance normativa desse direito fundamental depende da observância às garantias de remuneração justa e do desenvolvimento das atividades laborais em condições de liberdade, equidade e segurança.⁸

Trata-se de questão relevante a de se compreender se a proteção constitucional está endereçada apenas àqueles que protagonizam uma relação de emprego. Ao contrário dessa limitação, é importante resgatar a promessa de universalização dos direitos fundamentais em geral, o que, para o Direito do Trabalho, significa inclusão no sistema de proteção de todas as pessoas que vivem do trabalho, repensando o próprio conceito de classe trabalhadora para além da ideia de operário.

Ricardo Antunes é um dos autores que vem construindo essa advertência sobre a necessidade de compreensão do alargamento do conceito de trabalhador. O autor se refere à classe-que-vive-do-seu-trabalho (2008, p. 140) e pondera que essa noção amplia e incorpora a ideia de proletariado industrial, que se reduz e se torna significativamente heterogêneo, como decorrência das mudanças tecnológicas e da automação. Para ele, então, a classe proletária não pode se circunscrever àquela formada em torno da grande fábrica, como unidade homogênea de produção.

Todavia, até os dias de hoje, isto é, mesmo depois do advento da Constituição de 1988 - que contempla a generalização de direitos para os trabalhadores, e não apenas para os empregados -,⁹ as

8 Esses argumentos foram desenvolvidos em maior profundidade e extensão na obra **O trabalho como categoria constitucional de inclusão** (PORTO, Noemia. São Paulo : LTr, 2013).

9 O art. 7º, **caput**, da Constituição possui a seguinte redação: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”. O texto faz referência aos trabalhadores, e não necessariamente a empregados, contendo verdadeira cláusula de abertura quando possibilita a incorporação de outros direitos, além dos

fórmulas formais (contratuais ou estatutárias) continuam atuando como um forte elemento de homogeneização trabalhista, inclusive na perspectiva dos próprios trabalhadores, e para a finalidade de se desbravar elos entre direitos e obrigações.

A expansão e o alargamento da proteção à pessoa que necessita viver do seu trabalho exigem, sobretudo, uma nova postura interpretativa sobre o significado da constituição, a compromissar os tribunais, as políticas públicas conduzidas pelo Estado e os desenhos normativos traçados pelo legislador, assim como a atuação dos organismos em geral de representação dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo em que se pode apontar para o desafio de construção de mecanismos eficazes de proteção jurídica que permitam a extensão de direitos para os trabalhadores, independentemente da condição contratual ou formal que protagonizem nas relações de trabalho, e com ele o aumento do alcance do primado dos direitos fundamentais, estão postas as questões do conceitual do assédio sexual, visto como violência por avançar sobre liberdades constitucionais, e da possibilidade de construção de mecanismos institucionais de prevenção e de combate.

É certo que quando se fala em assédio sexual, inicialmente é possível imaginar a referência ao comportamento de um superior hierárquico que passa a exigir uma conduta sexual da vítima, e mesmo favores sexuais, como condição de manutenção do posto de trabalho e/ou de ascensão profissional.¹⁰

Essa referência conceitual, no entanto, encontra-se no estreito enquadramento do tipo penal e não é representativo de todas as situações que são atingidas por ato irregular do agressor. Diversamente, o assédio sexual, cuja prática pode ter outras repercussões jurídicas, incluindo o campo da responsabilidade civil-trabalhista, suplanta a referência penal, e se situa em âmbito compatível com a extensão do princípio da liberdade constitucional, que dentre as suas dimensões também compreende o da liberdade sexual e o da liberdade para trabalhar, acessando um posto considerado digno.

Nesta mesma linha de raciocínio, o assédio sexual não se apresenta no ambiente de trabalho de uma única e exclusiva forma, senão que comporta as seguintes: verbal, gestual, por escrito, contato físico, instrumento de intimidação, chantagens ou propostas, todas elas, inclusive, podendo ser entendidas - ou tentam ser traduzidas - como “brincadeiras”. Ao contrário do tom jocoso que a expressão brincadeira pode carregar no tema do assédio, a questão, na verdade, precisa ser compreendida a partir da perspectiva da vítima. Assim, como uma “brincadeira” não seria assédio

básicos elencados, desde que a finalidade seja a de melhoria da condição social dos trabalhadores. Esse raciocínio foi desenvolvido de forma mais abrangente na seguinte obra: **O trabalho como categoria constitucional de inclusão** (PORTO, Noemia. São Paulo : LTr, 2013).

¹⁰ De fato, a Lei nº 10.224/2001 inovou o Código Penal passando a prever o art. 216-A, com a seguinte redação: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

se apenas o seu autor se diverte com ela?

Além disso, não é praticado unicamente por um superior hierárquico sobre uma subordinada, mas pode ocorrer também entre colegas que ocupam o mesmo posto dentro da estrutura organizacional da relação de trabalho. Então, embora a verticalidade tenha sido ressaltada no tipo penal, a horizontalidade também pode caracterizar práticas de assédio sexual, ainda que sem repercussões criminais.

Inegável que há aspecto importante presente no dever de respeito no ambiente laboral que parece se flexibilizar absurdamente quando se trata da relação com uma colega de trabalho. Essa expressão obrigacional (o dever de respeito) é relevante no campo do direito porque é dela que podem ser extraídas consequências jurídicas de responsabilidade, inclusive em relação a colegas de mesma estatura hierárquica, sem prejuízo da responsabilidade do tomador de serviços.¹¹

Quando caracterizado o assédio, o que há é a omissão do empregador ou do beneficiário dos serviços em propiciar um ambiente do trabalho saudável, isto é, seguro, implicando, inclusive, o dever constitucional de respeito irrestrito às pessoas trabalhadoras. A reparação que passa a ser devida, no mínimo de cunho moral, deve responsabilizar a pessoa física ou jurídica tomadora/beneficiária dos serviços, de quem certamente se pode exigir, pelo dever de diligência, que tivesse conhecimento sobre as práticas relacionadas ao trabalho, devendo fornecer mecanismos eficientes internos para que o trabalhador ou a trabalhadora possam reclamar do abuso na própria instituição.¹²

Aliás, o assédio pode ocorrer nas mais diversas relações de trabalho, independentemente de estarem formalizadas numa relação do tipo contratual empregatícia. O tipo penal, que por sua natureza comporta receituário jurídico mais estrito, menciona o exercício de emprego, cargo ou função. No entanto, o assédio não se insere exclusivamente na dinâmica dos contratos empregatícios, especialmente considerando que o mundo do trabalho convive hoje com notável expansão de contratos atípicos, entre “autônomos”, “parceiros”, “pejotizados”, “colaboradores”, e outras modalidades que procuram tensionar o dual pacto previsto nos arts. 2º e 3º da CLT.¹³ Nesses

11 O art. 932 do Código Civil, que versa sobre responsabilidade objetiva, prevê que são também responsáveis pela reparação “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (inc. III).

12 A convicção sobre a abrangência da responsabilidade civil em casos de assédio sexual também foi expressa no seguinte estudo: PORTO, Noemia. **Assédio Sexual: uma questão de gênero que desafia a normatividade da constituição**. In: SARLET, Ingo Wolfgang, MELLO Filho; Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (org.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 241-262.

13 A expansão de contratos precários foi estimulada pelo advento da Lei 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) e as respectivas previsões fizeram com o que o Brasil voltasse a vigorar na chamada “long list”, ou seja, “rol de casos que o Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização do Trabalho (OIT) considera graves e pertinentes para solicitar uma resposta completa quanto às observações relacionadas ao cumprimento de determinadas normas internacionais pelos Estados membros”. Conforme notícia divulgada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), “o país também deve revisar, por solicitação do Comitê, previsões do art. 442 da CLT, que restringem direitos sindicais a alguns trabalhadores. A Convenção nº 98 prevê, como únicas exceções neste sentido, os policiais, membros das forças armadas, além dos servidores públicos envolvidos na

novos pactos, as relações assimétricas não ficam atenuadas, ao contrário, são acentuadas pelo poder econômico de um lado e pela necessidade de trabalho de outro. Os contratos atípicos contam, ainda, com a agravante de uma crescente ausência de sindicalização dos envolvidos e de pertencimento a um grupo de trabalhadores. Apenas esses aspectos já são graves o suficiente para demonstrar que fragilizada a estrutura profissional, com ela também podem se tornar ineficientes instrumentos de solidariedade no trabalho que poderiam apontar para situações mais igualitárias, e livres da prática de assédio. De fato, como denunciar a um sindicato? De qual sindicato se exigiria a postura institucional de tensionar e negociar políticas empresariais de igualdade de oportunidades e de ocupação? Como receber o reforço do grupo para combater as práticas discriminatórias?

Essa percepção de que o assédio sexual não se encontra confinado a relações contratuais empregatícias, na exclusiva lógica da relação entre superior hierárquico e subordinado, faz atualmente parte da discussão pública sobre o problema, tanto que há projetos de lei em andamento que visam à punição do assédio nas ruas.¹⁴

Todavia, a penalização de condutas, ainda que se opte pelo alargamento dos tipos correspondentes vinculados à prática de assédio sexual, seria movimento suficiente e satisfatório na perspectiva da discriminação que as vítimas sofrem no ambiente de trabalho?

Os organismos internacionais, os Estados, os movimentos representativos dos trabalhadores, as empresas e, finalmente, o direito esboçam uma luta contra os agentes nocivos não somente à saúde física do trabalhador, mas também à sua saúde mental e ao seu aspecto psíquico/emocional. Mas a luta contra o assédio (moral e sexual) está há quanto tempo na pauta política das organizações coletivas e das instituições? Parece existir um descompasso entre a longevidade das práticas de violência no ambiente do trabalho e a construção de estruturas institucionais hábeis a combatê-las, mas, sobretudo, a preveni-las, quando se comparam os números, as denúncias, as persistências e o discurso formal de uma proteção jurídica igualitária no trabalho.

Tal proteção jurídica indica a importância do respeito às diferenças, sendo certo, a propósito, que igual tratamento não significa tratamento idêntico. “Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça diferenças e de uma diferença

administração do Estado. Como a Convenção preconiza que a proteção jurídica deve ser estendida a todos os trabalhadores, e não apenas àqueles que determinada legislação elege como empregados, outro problema da Lei 13.467/2017 é a proliferação de contratos de “autônomos”, “parceiros”, pessoas jurídicas e similares” (Disponível em <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26164-reforma-trabalhista-brasil-volta-a-figurar-na-lista-de-casos-que-devem-ser-analisados-pela-oit>, acesso em 07 de fevereiro de 2018). O relatório completo do comitê de peritos está disponível no seguinte endereço eletrônico: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf.

14 Como exemplo, cita-se o PLS nº 740/2015, de autoria do Senador Humberto Costa (PT/PE), que pretende acrescentar o art. 216-B ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o crime de constrangimento ofensivo ao pudor em transportes públicos. O projeto foi aprovado por comissão em decisão terminativa e seguiu para a Câmara dos Deputados em outubro de 2017.

que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades” (SANTOS, 2003, p. 56).

O processo de cidadania exige uma outra postura das instituições, qual seja, a do resgate do trabalho como categoria de inclusão.¹⁵ O trabalho como expressão de cidadania e o trabalho como mecanismo de inclusão são incompatíveis com ambientes assimétricos que, como tais, possibilitam práticas assediadoras que se tornam constitutivas das próprias relações de trabalho. Para Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, é preciso “adjetivar o trabalho como um locus de democracia e de participação” (2007, p. 1364). Isso indica que talvez uma das possibilidades que podem fazer diferença na temática do assédio sexual, para além da penalização de condutas, de responsabilização cível ampla, do alcance protetivo para os trabalhadores e as trabalhadoras, não só para empregados e empregadas, é do se estabelecer o compromisso público e jurídico com estruturas internas laborais participativas e democráticas. Participação e democracia, em termos constitucionais, não podem ser apenas retórica e não se circunscrevem apenas a questões de política partidária.

Afinal, a igualdade no trabalho constitui importante dimensão da igualdade de gênero e o modo como se vê o patamar de igualdade das mulheres interfere no tratamento dado ao assédio sexual.

4. Conclusão

Tão importante quanto a integridade física em geral, tem-se a integridade moral, psicológica, social e sexual das pessoas, verdadeiro sinônimo do poliedro de liberdades que o Estado Democrático de Direito representa. O assédio não se caracteriza apenas quando há ameaça física real (isso é algo extremado), mas também quando a abordagem interfere nas condições de trabalho que deveriam ser proporcionadas a todos de forma igualitária. Apenas quando o outro é visto como objeto, e não como pessoa - ainda que diferente, por exemplo, em face do gênero - é que o desejo, de algo prazeroso, se transforma em expressão de violência e de abuso, na exata medida em que não é compartilhado e que funde objetos desejáveis com pessoas que são vítimas.

O assédio sexual não é uma questão individual. Além disso, não tem relação direta com essa ou aquela classe social e não se manifesta apenas nas relações contratuais empregatícias. Em vez disso, é fenômeno multifacetado, decorrente de interações entre fatores históricos, políticos e sociopsicológicos, que ainda envolvem fortemente a questão de gênero.

O assédio sexual, em suas mais diversas formas e manifestações, é prática de exclusão social que permite a dominação e o reforço dos estereótipos de gênero e, substancialmente, é incompatível com a construção de uma identidade do sujeito constitucional aberta a novas inclusões no ambiente de trabalho.

¹⁵ Este raciocínio está presente em SILVA, que o desenvolve com suporte em **Boaventura de Sousa Santos** (SILVA, 2007, p. 1363 – nota de rodapé).

As vítimas de assédio sexual, apesar de vivenciarem condições de trabalho assimétricas, que impõem esforços extras na manutenção do posto de trabalho, na ascensão profissional e na conservação da saúde física e mental, propagam um silêncio que muitas vezes apenas é quebrado quando envolvido por um movimento de solidariedade entre outras vítimas que sofreram da mesma violência.

Torna-se indispensável, assim, problematizar os significados formal e material do princípio da igualdade e perceber que o reconhecimento e a penalização da conduta são importantes, mas não são suficientes na busca pela solução do problema.

A construção de estruturas institucionais hábeis a combater as práticas de violência no ambiente de trabalho, tais como canais de denúncia anônima, rodas de conversa feminina, políticas contrárias à manifestação do assédio e estruturação real de igualdade de oportunidades no trabalho não são tão antigas quanto a prática da violência, mas devem auxiliar na prevenção e no combate a essas manifestações. Destaca-se, ainda, a importância de uma educação para o trabalho e no trabalho que reforce políticas igualitárias e de respeito à diferença.

Pela restrição que é própria ao tipo penal, casos de assédio, quando notificados ou denunciados, podem redundar em ações civis reparatórias. Todavia, a monetarização das relações de trabalho não é resposta suficiente para dar conta dos prejuízos que, de forma indelével, marcam a vida pessoal e profissional das vítimas.

Ademais, a própria reestruturação de ambientes de trabalho propícios à reprodução de práticas de violência pode ser determinante no combate ao assédio, na medida em que se percebe que alguns fatores contribuem para o número de vítimas mulheres.

Estruturas organizacionais menos hierarquizadas e competitivas, mais democráticas e igualitárias abririam espaço para as mais diversas manifestações de identidade, sem que se exija um modelo de trabalhador centrado em uma ideia de masculinidade totalmente disponível para o trabalho, individualista e focada em excelência de produtividade de forma dominante sobre a concorrência, em prejuízo do trabalho visto como manifestação de cidadania.

A construção de relações verdadeiramente democráticas, que não se limitam às relações de emprego formais, se incompatibiliza com o movimento de expansão da desafiliação social trabalhista. Aliás, é importante resgatar a promessa de universalização dos direitos fundamentais em geral, o que, para o Direito do Trabalho, significa inclusão no sistema de proteção de todas as pessoas que vivem do trabalho, repensando o próprio conceito de classe trabalhadora para além da ideia de operário.

Desse modo, a proteção jurídica, que deve transcender o contrato de emprego e abranger todas as relações em que são protagonistas aqueles-que-vivem-do-seu-trabalho, advém direto da Constituição, uma vez que o direito ao trabalho não se circunscreve ao direito de acesso a uma

ocupação (ou qualquer ocupação), mas, sim, alcança o direito ao trabalho digno e livre de violência, seja qual for a relação em questão.

A construção de um ambiente laboral no qual vigore o direito respeitoso e recíproco à discordância e à construção de consensos; que impere a possibilidade de uma participação mais plural de todos os envolvidos; que assimile a ideia de eficiência com a de bem-estar; que considere que as instituições não possuem um fim em si mesmas, mas devem visar o melhor desenvolvimento de todos, representa um dos grandes desafios no Estado Contemporâneo.

5. Referências Bibliográficas

Revistas, livros e artigos:

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 13. ed., rev e ampl., São Paulo : Cortez, 2008.

ARAÚJO, Neuza de Farias. **Diferentes definições de poder e dominação: repercussões na participação política envolvendo as relações de gênero**. *In*: Fazendo Gênero 9. Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). 23 a 26 de agosto de 2010. Disponível em [http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278086119_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO_DOC\[1\].pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278086119_ARQUIVO_ARTIGOREVISAO_DOC[1].pdf), acesso em 12 de fevereiro de 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **O assédio sexual no direito do trabalho**. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf, acesso em 29 de janeiro de 2018.

ASSUNÇÃO, Diana (org.). **A precarização tem rosto de mulher: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP**. São Paulo: Edições Iskra, 2011.

MCGINLEY, Ann C. **Creating masculine identities: bullying and harassment “because of sex”**. 79 U. Colo. L. Rev. 1151, V. 79, 2008. Disponível em: <http://scholars.law.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1018&context=facpub>, acesso em 30 de janeiro de 2018.

PORTO, Noemia. **Assédio Sexual: uma questão de gênero que desafia a normatividade da constituição**. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang, MELLO Filho; Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (org.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 241-262.

_____. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão**. São Paulo : LTr, 2013.

_____. **Entre o global e o local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero**. *In*: Caderno Jurídico do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Brasília, vol. 3, nº 5, set/out 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Cidadania, trabalho e democracia: um dos percursos possíveis para uma difícil, mas necessária, articulação na história**. *In*: Revista Ltr, São Paulo, ano 71, n. 11, novembro de 2007, p. 1355-1365.

Pesquisa eletrônica, leis e documentos:

ANAMATRA. **Reforma trabalhista: Brasil volta a figurar na lista de casos que devem ser analisados pela OIT**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26164-reforma-trabalhista-brasil-volta-a-figurar-na-lista-de-casos-que-devem-ser-analisados-pela-oit>, acesso em 07 de fevereiro de 2018.

ESTADÃO. **Denúncias de assédio sexual deixam Hollywood sob pressão**. Disponível em: <http://cultura.estadao.com.br/noticias/cinema,denuncias-de-assedio-sexual-deixam-hollywood-sob-pressao,70002069714>, acesso em 12 de fevereiro de 2018.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Embaixador brasileiro afastado tem histórico de acusações de assédio**. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2017/11/1936426-embaixador-brasileiro-afastado-tem-historico-de-acusacoes-de-assedio.shtml>, acesso em 12 de fevereiro de 2018.

ILO (International Labour Organization). **World Employment Social Outlook: Trends for women 2017**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf, acesso em 09 de fevereiro de 2018.

ISTO É. **O assédio do embaixador**. Disponível em: <https://istoe.com.br/o-assedio-do-embaixador/>, acesso em 29 de janeiro de 2018.

PORTAL COMUNIQUE-SE. **Jornalistas no Brasil: rotina de assédio sexual e discriminação**. Disponível em: <https://portal.comunique-se.com.br/jornalistas-no-brasil-rotina-de-assedio-sexual-e-discriminacao/>, acesso em 29 de janeiro de 2018.