



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

Curso de Bacharelado em Direito

Lenise Gomes Leite de Sousa RA: 21551059

ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Brasília,

2020.

Brasília

2020

Lenise Gomes Leite de Sousa

ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador (a): Ricardo Vicente Correa de Oliveira

Brasília

2020

Lenise Gomes Leite de Sousa

ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador (a): Ricardo Vicente Correa de Oliveira

BRASÍLIA, 05/06/2020.

BANCA AVALIADORA

Professor (a) Orientador (a) Ricardo Vicente Correa de Oliveira

Professor (a) Avaliador (a)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo explorar como a prática do assédio sexual se apresenta no contexto de trabalho e demonstrar como o poder judiciário brasileiro está se posicionando no julgamento da prática desse crime. Para a compreensão do tema, será feita uma apresentação fundamentada acerca do aspecto histórico do assédio sexual, será abordado o conceito, os sujeitos, as espécies da conduta, as formas de assédio sexual, suas consequências, responsabilização do assediador e as formas preventivas para diminuir esta conduta. O método empregado para a pesquisa foi a entrevista tendo como fenômeno o assédio sexual, sendo uma pesquisa qualitativa com fins exploratórios e descritivos. A análise dos dados resultou em três categorias: Conhecimento com relação ao assédio sexual. As possíveis consequências que ocorre na vida de uma pessoa que sofre de assédio sexual. Medidas preventivas para a redução do assédio sexual. Conclui-se que o assédio sexual é uma violência tanto física como moral, na qual, gera danos psicológicos para a vítima, e que diante disso, na maior parte dos casos o agressor se tratava de um superior, sendo esse um dos principais motivos para a não apresentação de reação por parte da vítima. Com relação ao judiciário quando provocado, este tem demonstrado amparo às vítimas em seus julgamentos.

Palavras-chave: Assédio sexual. Crime. Relação de trabalho. Violência Psicológica.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1-2
2. OBJETIVO.....	3
3. PROBLEMATIZAÇÃO/HIPÓTESE.....	4-5
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
4.1 O que é o assédio sexual?.....	6-8
4.2 Quem assedia e quem é assediado?.....	8
4.3 Formas de assédio sexual.....	8-9
4.4 Espécies de assédio sexual.....	9
4.5 Seria o assédio sexual uma cantada?.....	9-10
4.6 Quais são os danos para a pessoa assediada?.....	10-11
4.7 A responsabilização do assediador.....	11-12
4.8 Prevenção do assédio sexual.....	12-13
5. Processos trabalhistas.....	13-16
6. Método.....	17-18
7. Resultado/Discussão.....	19-24
8. Considerações finais.....	24-25
9. REFERÊNCIAS.....	26-27
10. ANEXO.....	28-32

1. Introdução

O assunto que será abordado neste trabalho diz respeito ao tema Assédio Sexual nas Relações de Trabalho, que pretende demonstrar a importância desta conduta e as suas consequências no âmbito do direito.

Esse tema passou a ter mais repercussão a partir do advento da Lei no 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, que regulamenta o crime de assédio sexual. Conforme dispõe o teor do dispositivo, 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 do emprego, cargo ou função. Cuja a pena vai de um a dois anos de prisão podendo ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

Nas relações de trabalho o conceito de assédio sexual é um pouco mais amplo, ou seja, qualquer uma das partes pode cometer o assédio sexual, tanto, por chefes, entre colegas ou até por clientes. Como aparece em David (2019, p.33) todos aqueles que independente do sexo, gênero se sente constrangido por outro sujeito que mantenham relação de superioridade, com o intuito de estabelecer vantagens de cunho sexual, no qual as vítimas podem pertencer as três grupos específicos, os empregados, aqueles que trabalham a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação de emprego, clientes da empresa em que este se vê instigado a prestar favores sexuais em troca da realização do negócio e os empregadores que geralmente são chantageados sexualmente como condição para não revelar conteúdos confidenciais dele mesmo ou da empresa.

As fontes de pesquisa que embasaram a apresentação e delimitação deste trabalho foi a partir de legislações, cartilha, artigos da plataforma Scielo e trabalhos de monografia. O método empregado foi o estudo de caso, por ser um método qualitativo que consiste, geralmente, em uma forma de aprofundar uma unidade específica. Sendo utilizado para responder questionamentos que o pesquisador não tem muito controle sobre o fenômeno estudado.

Para a compreensão do tema, será feito uma breve apresentação acerca do aspecto histórico do assédio sexual, será abordado o conceito, os sujeitos, as espécies da conduta, as formas de assédio sexual, suas consequências, responsabilização do assediador e as formas preventivas para diminuir esta conduta. Para nortear o estudo, 4 foram elaboradas as seguintes questões: No contexto de trabalho é possível identificar a diferença entre cantada e assédio sexual? Como provar essa prática que não deixa marcas externas e que normalmente acontece

entre duas pessoas sem a presença de testemunhas? É possível pensar em estratégia que venha a cessar com a prática do assédio sexual?

2. Objetivos

O objetivo geral do trabalho é poder explorar como a prática do assédio sexual se apresenta no contexto de trabalho e demonstrar como o poder judiciário brasileiro está se posicionando no julgamento da prática desse crime.

Objetivos específicos: (I) conhecer as motivações que levam as pessoas a denunciarem essa prática; (II) investigar a percepção das pessoas acometidas por esse ato; (III) examinar a criminalização do assédio sexual com base na legislação e no julgamento dos casos pelo poder judiciário brasileiro; (IV) analisar as consequências do assédio na relação do trabalho no tocante aos assediados.

3. PROBLEMATIZAÇÃO/HIPÓTESE

Problema de pesquisa

No contexto de trabalho é possível identificar a diferença entre cantada e assédio sexual?

É preciso analisar a conduta, a intenção e o contexto. O simples elogio não se caracteriza como assédio, mas há um limite, como palavras ofensivas de caráter sexual, isso já se configura como assédio sexual. Pode haver paquera recíproca, convites entre colegas de trabalho, desde que não haja constrangimento nem intimidação, tampouco chantagear alguém. Como aparece em Freitas (2001, p.14) a cantada é uma proposta habilidosa, que se faz uso de elogios, sugestões tendo em vista que o outro pode opinar na decisão de uma provável relação amorosa. Existe uma cumplicidade entre ambos, no qual se distingue do assédio. Cantada remete a sedução recíproca e o assédio remete a ordem do autoritarismo, perversão.

Como provar essa prática que não deixa marcas externas e que normalmente acontece entre duas pessoas sem a presença de testemunhas?

Conforme aparece em Wagner (2017, p.25) por ser uma conduta praticada às escondidas, infelizmente não é tão simples provar essa prática, que pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. Entretanto, o depoimento da vítima é de extrema importância para provar o assédio sexual, que tem um valor diferenciado para esse tipo de conduta.

A vítima precisa primeiramente além do depoimento, buscar elementos por mais simples que sejam, que demonstrem a conduta do assediador, por exemplo, bilhete, fotos, mensagens, gravação de voz, vídeos feitos pela própria vítima, mesmo sem que o assediador saiba que está sendo filmado, pois esse meio de prova é lícito se a pessoa que fez a gravação é a vítima, essa prova é aceita juridicamente. A recomendação é reunir todo um conjunto de elementos para que se possa fortalecer o depoimento.

É possível pensar em estratégias que venham a cessar com a prática do assédio sexual?

De acordo com Wagner (2017) a prevenção pode iniciar com a inclusão de uma cláusula no contrato de trabalho que permita a compreensão objetiva dessa prática, visando o entendimento das condutas que se espera do empregador ou empregado no momento de sua contratação. Outro método de prevenção pode-se pensar em campanhas informativas que eduquem os trabalhadores sobre os limites de suas condutas.

A ação contra o assédio sexual é uma luta de todos, não é só uma luta de mulheres contra homens. Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, independentemente do gênero.

4. Referencial Teórico

De acordo com Freitas (2001, p.13) a inclusão da mulher no mercado profissional provocou reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, principalmente nos locais de trabalho. Há pouco tempo à mulher que trabalhava fora do lar era considerada mundana, pois a moral da época considerava que, para a mulher vencer uma seleção ou merecer uma promoção, era condição ter de se submeter ao famoso teste do sofá. A mulher que era bem sucedida no trabalho era mal-vista e caluniada.

Para Oliveira (2019, p.9) as mulheres passavam por discriminações e não tinham muitas oportunidades de ingressarem no mercado de trabalho. Eram vistas pela sociedade com a finalidade de cuidar da casa, dos filhos e do marido. Surgiram vários tipos de discriminações, desigualdades e abusos quando as mulheres foram introduzidas no mercado de trabalho. Atualmente, é possível ver essas infrações acontecendo.

Conforme Oliveira (2019, p.10) em 1988 com a Constituição Federal, se teve um cuidado em relação a igualdade entre homens e mulheres, também sobre algumas ocasiões onde as mulheres necessitavam de um pouco mais de atenção, que eram no caso do período de gravidez. Entretanto, as mulheres mesmo se qualificando cada vez mais para o mercado de trabalho, com graduações, pós-graduações, entre diversos cursos que ajudem na sua qualificação profissional, ainda sofrem diversas discriminações e assédios que afetam tanto sua vida profissional como pessoal. Todavia, mesmo as mulheres ocupando os cargos iguais aos dos homens, ainda assim sofrem discriminações.

Entendo que o assédio sexual no ambiente de trabalho, é um problema. Os abusos são causados por uma sociedade machista que ainda não conseguiu admitir que as mulheres tenham capacidade iguais aos homens para qualquer espécie de trabalho que tenha no mercado, esse tipo de preconceito se visualiza nas ações de assédios que ocorrem no ambiente de trabalho da vítima. Esse é o problema no qual a cada ano vem aumentando, prejudicando e trazendo sequelas irreparáveis as vítimas.

4.1. O que é o assédio sexual?

Conforme Filho (2018) em termos de direito positivado, a única forma de assédio sexual criminalizada no Brasil é a ocorrente nas relações de trabalho subordinado, pois inseriu no Código Penal o seguinte tipo: "Assédio sexual. Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

O problema do assédio, todavia, é muito mais amplo do que a forma conceituada e criminalizada no Brasil.

Filho (2018) conceitua o assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.

De acordo com Filho (2018), pode o assédio sexual se dar em várias outras formas de relação social, sendo exemplos didáticos o meio acadêmico (entre professores, alunos e servidores), o hospitalar (entre médicos, auxiliares e pacientes) e religioso (entre padres e fiéis).

Conforme apontado por David (2019, p.13), no Brasil o conceito de assédio sexual iniciou-se na área do direito do trabalho, isto é, na jurisprudência trabalhista, que passou a exercer um papel significativo na delimitação do conceito, por não existirem bases legais, mas que posteriormente ele foi entendido como um comportamento passível de sanções, sendo contemplado como uma infração no direito penal e como uma falta em matéria disciplinar. Portanto, entender-se-á o conceito de assédio, independentemente do tipo (moral, sexual etc.), como insistência e/ou perseguição com objetivos sexuais, e geralmente envolvendo relações de poder como elemento facilitador.

Para a Maria Helena Diniz no texto de Bosco (2001, p.17) o assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, 10 prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o propósito de obter vantagem sexual.

Para José Wilson Ferreira Sobrinho no texto de Bosco (2001, p.17) o assédio sexual é o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa. Assédio sexual é o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de caráter sexual. Se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual. E isto é assim haverá uma agressão à liberdade do assediado que, naturalmente, não é obrigado a se relacionar com quem não deseja.

Entendo, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e que causa desconforto. E que para caracterizar o assédio sexual, é necessário o não consentimento da pessoa assediada e o objetivo por parte de quem assedia de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão ao ataque sexual do agressor.

4.2. Quem assedia e quem é assediado?

Para Filho (2018) a caracterização do assédio sexual exige, pelo menos, a presença de dois indivíduos: o agente (assediador) e o destinatário do assédio (assediado). Na maioria dos casos, o sujeito ativo do comportamento configurador do assédio sexual é o homem, e são afetadas as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção muito menor. Pode haver também assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo.

De acordo com Filho (2018) o assédio sexual trabalhista poderá ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima.

Venho inferir que o assédio sexual pode ocorrer tanto pela ação de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, é muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulneráveis é a população LGBT I+.

4.3. Formas de assédio sexual

Para Oliveira (2019, p.17) o assédio sexual vertical é caracterizado quando o assediador e a assediada estão em posições hierárquicas diferentes, no assédio sexual o assediado é obrigado a prestar favor sexual ao assediador. Assédio sexual horizontal é caracterizado quando o assediador e o assediado não têm posições hierárquicas dentro do ambiente de trabalho, nesta forma de assédio sexual não há subordinação, entretanto o assediador terá a vantagem ou favorecimento sexual. Compreendo que a vertical ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém com intimidações e pressões, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal. A horizontal ocorre quando não há distinção hierárquica entre as pessoas que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de

trabalho. Essa forma não é "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

4.4. Espécies de assédio sexual

De acordo com Filho (2018) assédio sexual por chantagem também chamado de "assédio sexual quid pro quo" tem como pressuposto o abuso de autoridade, referindo-se à exigência feita por superior hierárquico (ou qualquer outra pessoa que exerça poder sobre a vítima), da prestação de "favores sexuais", sob a ameaça de perda de benefícios ou, no caso da relação de emprego, do próprio trabalho. Da mesma forma, enquadra-se também nesta espécie a aplicação do raciocínio ao contrario sensu, ou seja, a hipótese em que o assediador pretende que a vítima pratique determinado ato sexual, não com a ameaça, mas sim com a promessa de ganho de algum benefício, cuja concessão dependa da anuência ou recomendação do agente. Esta forma de instigamento é conhecida como assédio sexual quid pro quo, que quer dizer, literalmente, "isto por aquilo".

Vejo que um dado relevante a ser destacado, porém, é que, nesta forma de assédio, nem sempre é para si que pretende o superior hierárquico os favores sexuais ou condutas afins, pois pode acontecer que o faça para clientes ou credores da empresa, amigos e até mesmo pessoas da família.

4.5. Seria o assédio sexual uma cantada?

De acordo com Freitas (2001, p.14) a cantada é uma proposta habilidosa, visando convencer o outro. Utiliza-se de elogios, promessas, sugestões, etc. para que o outro concorde com um relacionamento amoroso. Existe aí uma intencionalidade em buscar a cumplicidade, diferentemente do assédio. A cantada é do signo da sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência amorosa; o segundo promete uma punição se não for atendido.

Entendo que elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras e flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções. Assédio sexual não é cantada, é chantagem.

Para Freitas (2001, p.14) se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite. É como se estivéssemos diante de uma situação que só apresenta duas alternativas: a cruz ou a espada. O que está sendo sugerido não é um prazer,

nem uma relação gratificante, mas um preço que deve ser pago por B para que A não o prejudique, como em uma chantagem, só que nessa situação o preço é sexo. O que de fato é proposto no assédio é uma relação sexual para evitar inconvenientes na relação de trabalho.

Para Filho (2018) o assédio sexual por intimidação também chamada de "assédio sexual ambiental", é aquela que se caracterizam por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado.

Trata-se, em verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho saudável (daí, a expressão "assédio sexual ambiental"). Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; qualquer exercício de violência física ou verbal.

Embora esta espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude enquanto forma de violação à liberdade sexual é evidente, devendo ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista.

4.6. Quais são os danos para a pessoa assediada?

De acordo com Filhos (2018) é uma violência física (porque fere, magoa) e, ao mesmo tempo, uma violência moral (considerando que, dentre outros males, desestrutura a psique, cria medos e gera angústia), causando, portanto, uma série de danos à vítima dessa agressão, especialmente a mulher. Para Oliveira (2019, p. 19) o assédio sexual pode trazer várias consequências à vida da vítima, como afetar a autoestima, problemas psicológicos, depressão, sentimentos como a vergonha, culpa, insônia, falta de peso. Este tipo de assédio afeta a vida profissional, social e familiar. São danos que as vítimas vão levar para o resto da vida, este tipo de conduta do assediador afeta e desestabiliza emocionalmente as trabalhadoras, no intuito de acabar com a dignidade das assediadas a ponto de elas prestarem favorecimento

sexual ao assediador ou pedirem demissão e viverem com sequelas irreparáveis para o resto da vida.

De acordo com Wagner (2017) o assédio sexual pode ser compreendido como um trauma na vida do assediado, pois pode desencadear sequelas físicas e psicológicas, como por exemplo, depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental; cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; insônia, alterações no sono, pesadelos; diminuição da capacidade de concentração e 14 memorização; isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades; sensação negativa em relação ao futuro; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; sentimento de culpa e pensamentos suicidas. Através desses sintomas a vítima pode abandonar o trabalho, trazendo prejuízos na sua carreira profissional.

Vejo que a assediada pode sofrer danos como no aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida; afastamentos por doenças; diminuição da produtividade; desligamentos; significativa redução da autoestima; integridade física e psicológica afetadas, decorrentes da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto isolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; privação da autonomia.

4.7. A responsabilização do assediador

De acordo com Bosco (2001, p.34) nas questões de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual é a responsabilidade solidária da empresa onde ocorre o delito. A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, com relação à indenização, deverá ser imposta, ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT que diz "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".

A Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal prevê que a culpa do patrão ou comitente é presumida em caso de ato culposo do empregado ou preposto.

Bosco (2001, p.35) já há precedente acerca da possibilidade em pelo menos um tribunal, o TRT da 12ª Região, em Santa Catarina, que condenou uma empresa, a Renar Maçãs, de Fraiburgo, a pagar R\$ 25 mil em indenizações por danos morais a duas

exfuncionárias que trabalhavam na colheita de maçãs e foram assediadas pelo antigo chefe. No acórdão, os juízes entenderam que a empresa foi corresponsável pela atitude do ex-empregado, afirmando que o empregador deve assegurar a qualquer empregado a tranquilidade para exercer sua atividade no ambiente de trabalho, tornando-se responsável pelo dano moral causado e, em consequência, pela indenização a ser paga.

Acredito que a pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

4.8. Prevenção do assédio sexual

Para Freitas (2001, p.17) os departamentos de recursos humanos deveriam considerar esse tipo de situação como um problema de sua jurisdição, buscando desenvolver políticas alternativas, encaminhando-as para discussão em todos os níveis organizacionais; a própria discussão já é uma forma de prevenir.

A meu ver a prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham. É papel das instituições, oferecer informações sobre o assédio sexual; fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual; incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho; avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; dispor de instância administrativa para colher denúncias de maneira objetiva; apurar e punir as violações denunciadas.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

Contar o ocorrido para colegas, amigos e familiares, formando uma rede de apoio; reunir todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas; registrar o caso em qualquer delegacia; ligar para o número 180 para fazer a denúncia do caso ou comunicar o fato ao sindicato, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos, são formas que a pessoa assediada pode fazer diante da situação.

Os processos abaixo descrevem como se dá a prática do assédio sexual no contexto de trabalho, e como o poder judiciário brasileiro tem se posicionado com relação ao tema proposto.

5. Processos Trabalhistas

Processo 01- Petrobras é condenada por assédio sexual de fiscal do contrato a terceirizada.

De acordo com o processo, o assédio sexual se caracterizou pela ação de um fiscal que havia presenteado a empregada com roupas íntimas durante um “amigo oculto” e a convidou a passar um fim de semana em sua casa de praia. O convite não foi aceito pela empregada, o que levou o fiscal a persegui-la. A partir daí, o fiscal passou a implicar com o desenvolvimento do trabalho da subordinada e a desqualificá-la profissionalmente.

A técnica disse na reclamação trabalhista que o ambiente de trabalho ficou insuportável e sua saúde ficou desestabilizada. Em dezembro de 2012, ela foi afastada e passou a receber o benefício previdenciário acidentário depois de ter sido diagnosticada com transtorno de estresse pós-traumático.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA) julgou procedente o pedido de indenização, mas reduziu para R\$ 30 mil o valor de R\$ 112 mil arbitrado pelo juízo de primeiro grau. Segundo o TRT, os fatos, apesar de graves, não ensejaram o estresse pós-traumático no nível demonstrado pela técnica se ela estivesse em perfeitas condições emocionais (Processo 1).

Processo 2- Empregada vítima de assédio sexual no trabalho será indenizada

Processo: RR-1274-83.2012.5.09.0654

Na reclamação trabalhista, a operadora disse que passou a evitar o supervisor após saber de suas intenções sexuais e que, por receio, não contou aos superiores, pois o supervisor

tinha dez anos na empresa e ninguém acreditaria nela, "que trabalhava sempre nervosa, perseguida e constrangida".

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Ingersoll Rand Indústria Comércio e Serviços de Ar Condicionado Ltda. contra condenação ao pagamento de indenização por dano moral à operadora de produção que foi alvo de propostas de cunho sexual de seu supervisor, que prometia efetivá-la no emprego caso saísse com ele. Assédio sexual por chantagem também chamado de "assédio sexual quid pro quo", que quer dizer isto por aquilo.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Araucária (PR) constatou a influência do supervisor nas admissões e dispensas, confirmada por testemunha da empresa. Assim, convenceu-se do assédio sexual e deferiu à operadora indenização por dano moral de em R\$ 5 mil.

Processo 03- Transportadora é condenada por assédio sexual praticado por encarregado.

Contratada em abril de 2014, a auxiliar administrativa contou, na reclamação trabalhista, que tinha 20 anos de idade quando começou a ser alvo de comentários de cunho sexual por um encarregado do depósito. Ela disse que reclamou ao supervisor operacional, mas nada foi feito. Em maio de 2015, o homem aproveitou que ela estava na cozinha para agarrá-la.

A jovem registrou ocorrência na Polícia Civil e foi encaminhada à Casa Lilás, referência no atendimento a vítimas de violência no RS, onde recebeu apoio psicológico e atestado para se ausentar do trabalho por 15 dias. Como não tinha condições de voltar à empresa, ela enviou cópia do documento por e-mail para o seu chefe. Ainda conforme seu relato, a Atlas a convocou para voltar a trabalhar sob pena de dispensa por justa causa por abandono de emprego, afirmando que o atestado emitido por psicólogo não abonará as faltas.

A empregada pediu que à Vara do Trabalho de Cachoeirinha concedesse a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais. O juízo de primeiro grau deferiu o pedido de rescisão indireta e condenou a empresa a pagar as verbas rescisórias devidas em caso de dispensa imotivada. Também fixou indenização de R\$ 10 mil por danos morais.

Por unanimidade, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Empresa de Transportes Atlas Ltda., de Cachoeirinha (RS), a indenizar à auxiliar

administrativa que sofreu assédio sexual. De acordo com a decisão, o empregador tem responsabilidade objetiva pelos atos praticados pelos empregados.

Processo 04-Balconista será indenizada por sofrer assédio sexual do patrão

Processo: RR-1087-03.2011.5.04.0411

A empregada contou que em junho de 2011, quando estava sozinha no interior do estabelecimento no qual estava em atividade, o patrão a teria assediado passando a mão em seus seios e fazendo comentários libidinosos sobre eles. Rejeitado, ele pediu desculpas. Conforme o depoimento de outros funcionários, o fato não era novo: em outra ocasião, o patrão teria tentado levantar a blusa de outra funcionária, sob a alegação de ver uma tatuagem.

Em julho de 2011, a trabalhadora ajuizou ação trabalhista contra a empresa. Alegando que foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho, pediu a rescisão indireta do contrato, com o pagamento das verbas rescisórias, e indenização por danos morais em 50 salários mínimos. O valor da indenização, inicialmente fixado em R\$ 20 mil pela Vara do Trabalho de Viamão, foi reduzido para R\$ 10 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

Para o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, ficou clara a caracterização, em tese, do tipo previsto no artigo 216-A do Código Penal, que considera crime quem constringe alguém buscando obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se de condição de superior hierárquico. O relator ainda lembrou que, após o ocorrido, a 19 balconista foi afastada do trabalho, denunciada na polícia por calúnia e depois dispensada sem justa causa. "O valor fixado pelo TRT, longe de afrontar o princípio da razoabilidade, se coaduna com a aplicação dos artigos 5º, V, da Constituição Federal e 944, parágrafo único, do Código Civil", concluiu.

Artigo 5º, V, da Constituição Federal diz que é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Artigo 944 do Código Civil diz que a indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Processo 05-Caixa é condenada a pagar R\$ 100 mil a empregado por assédio sexual

Processo: AIRR - 200000-96.2006.5.02.0075

No processo, o trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente na Caixa. De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar "termos lascivos". Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como "incompetente, inútil e imbecil".

A Justiça do Trabalho condenou a Caixa Econômica Federal (CEF) a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 100 mil ao empregado vítima de assédio sexual de sua superiora. A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Caixa questionando o valor da indenização, não chegando, assim, a analisar o mérito da questão. Com isso, ficou mantida a condenação imposta originalmente, em julho de 2007, pela 75ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP).

6. Método

Esta é uma pesquisa qualitativa com fins exploratórios e descritivos, que se utilizou da entrevista como método e tendo como fenômeno o assédio sexual na relação de trabalho.

Participantes – Participaram desse estudo três pessoas, as quais integram à um grupo da rede social (Facebook), sendo de ambos os sexos, tanto masculino como feminino, com idade entre 18 a 30 anos, que já sofreram do assédio sexual.

Local – Foi agendado um horário com os participantes, com duração de 30 minutos para a realização da entrevista semiestruturada (ANEXO A), o contato se deu por Skype.

Instrumento

Como estratégia de coleta de dados dessa pesquisa, foi utilizada a entrevista semiestruturada (ANEXO A) que teve como finalidade a obtenção de informações do entrevistado, através de um roteiro contendo sete perguntas em torno de uma problemática central, abordando perguntas referentes ao assédio sexual na relação de trabalho.

Procedimento

Este trabalho, após ser submetido e aprovado pelo comitê de ética, foi recrutado os participantes a partir da divulgação feita pela rede social (Facebook), apresentando a proposta de pesquisa, a amostra foi por conveniência. Após a confirmação da participação foi entregue por e-mail o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para que o participante assinasse, esclarecendo aos participantes que a participação é de livre escolha, podendo abandonar a qualquer momento o estudo sem prejuízo.

Foi marcado um encontro via Skype para a realização da entrevista semiestruturada (ANEXO A), referente ao tema de pesquisa, com duração de 30 minutos para cada participante, no qual, este discorreu sobre suas experiências a partir de um conjunto de questões pré-definidas, contendo questões referentes ao assédio sexual. Na aplicação da entrevista foi utilizado o gravador, tendo o consentimento dos participantes, no qual, proporcionou uma melhor análise do conteúdo exposto pelos participantes.

Análise de informações

Foi feita uma análise de conteúdo proposta por Bardin (2004), que foi dividida em três etapas: a primeira etapa pré-análise, a segunda etapa exploração de material e por último a terceira etapa chamada de categorização.

Na pré-análise foi organizado o material investigado, como a entrevista semiestruturada, assim foi feito um estudo mais profundo, tornando as ideias operacionalizadas e sistematizadas, sendo organizada por quatro etapas, a primeira etapa foi feita a leitura desse material bruto, na segunda etapa foi demarcado o que seria analisado nos documentos, a terceira etapa foi formulado as hipóteses e os objetivos no texto que foram analisados e na quarta etapa referência os índices e elabora os indicadores a fim de interpretar o material coletado.

Na fase exploratória foram definidas as categorias, todo o material coletado é recortado em unidades de registro, identificando os significantes dessa fase de interpretação (Bardin, 2004).

Na fase categorização foi classificado os elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia) com os critérios previamente definidos, reunindo um grupo de elementos sob um título genérico, agrupamento efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos. Tendo como critério de categorização semântico (categoria temática: por exemplo, todos os temas que significam danos do assédio ficaram agrupadas na categoria danos do assédio) (Bardin, 2004).

A análise das falas permitiu a compreensão do tema estudado e a elaboração de três categorias descritas a seguir, acerca do conhecimento sobre o assédio sexual no contexto de trabalho. As categorias foram conhecimento com relação ao assédio sexual, consequências do assédio sexual, prevenção do assédio sexual.

7. Resultado/Discussão

Categoria 1.

Conhecimento com relação ao assédio sexual.

Filho (2018) conceitua o assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, reduzindo a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.

Nesta categoria, ao falarem como se sentem por ter passado por esse constrangimento, os entrevistados deram início aos seus discursos falando o que é assédio sexual, como foi o momento da descoberta do assédio, o sentimento e a elaboração dessa conduta que gerou desconforto ao pronunciar o ocorrido. Observa-se as falas que nos comprovam essa nuance:

[...] na época eu não sabia o que era assédio, não sabia que o episódio que vivi era um assédio, eu estava achando que ele era um homem desrespeitoso querendo alguma coisa comigo. Assim envolvia exatamente essas características de usar o poder dele de chefe pra poder tentar alguma coisa comigo e ficava me oferecendo promoção, falava que poderia me favorecer se eu o favorecesse também e etc. O que era uma situação muito constrangedora que na época eu não sabia que era assédio. Hoje eu tenho essa consciência porque é um assunto que está muito em pauta. Essa minha consciência é um pouco recente de uns dois anos pra cá, quando eu parei pra dar uma olhada pra saber o que era o assédio... (Participante 1).

[...] eu tinha 18 anos e só fui perceber quatro anos depois, vim perceber com 22 anos, a conduta era de brincadeiras invasivas, sem o meu consentimento, não percebia que era assédio, mas sentia desconforto... (Participante 2).

[...] É quando alguém que trabalha com outra pessoa, que está numa posição de superior, propõe uma interação para além do que está previsto no cotidiano, algo de teor sexual, para além do contexto de trabalho. No início não compreendi o que estava acontecendo, a pessoa começou a indicar um interesse que remetia a interesse sexual, na interação que tínhamos, comecei a ficar fechada, não mantinha contato visual, pois achava que poderia estar dando indício de algo e essa não era minha intenção (Participante 3).

Para José Wilson Ferreira Sobrinho no texto de Bosco (2001, p.17) o assédio sexual é o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa. Assédio sexual é o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de caráter sexual. Se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual. E isto é assim haverá uma agressão à liberdade do assediado que, naturalmente, não é obrigado a se relacionar com quem não deseja.

Conforme aparece em Wagner (2017, p.25) por ser uma conduta praticada às escondidas, infelizmente não é tão simples provar essa prática, que pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. Entretanto, o depoimento da vítima é de extrema importância para provar o assédio sexual, que tem um valor diferenciado para esse tipo de conduta.

Os entrevistados falaram com certa resistência a respeito do tema, pode-se perceber um desconforto ao descrever o que compreendem por assédio sexual, como foi que perceberam que estava passando por assédio, um sentimento de culpa e vergonha pelo o que aconteceu como se tivessem contribuído para o ocorrido.

Categoria 2.

As possíveis consequências que ocorre na vida de uma pessoa que sofre de assédio sexual.

Para Oliveira (2019, p. 19) o assédio sexual pode trazer várias consequências na vida da vítima, como afetar a autoestima, problemas psicológicos como, depressão, sentimentos como a vergonha, culpa, insônia. Este tipo de assédio afeta a vida profissional, social e familiar. São danos que as vítimas vão levar para o resto da vida, este tipo de conduta do assediador afeta e desestabiliza emocionalmente as 24 trabalhadoras, no intuito de acabar com a dignidade das assediadas a ponto de elas prestarem favorecimento sexual ao assediador ou pedirem demissão e viverem com sequelas irreparáveis para o resto da vida.

De acordo com Wagner (2017) o assédio sexual pode ser compreendido como um trauma na vida do assediado, pois pode desencadear sequelas físicas e psicológicas, como por exemplo, depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental; cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; alterações no sono, pesadelos; diminuição da capacidade de concentração e memorização; isolamento, tristeza, redução da

capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades; sensação negativa em relação ao futuro; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; sentimento de culpa e pensamentos suicidas. Através desses sintomas a vítima pode abandonar o trabalho, trazendo prejuízos na sua carreira profissional.

Nesta categoria os entrevistados ao falarem das consequências que o assédio gerou em suas vidas, pode-se perceber semelhança com as falas dos autores citados acima.

[...] *sinto insegurança, pois eu penso que isso pode acontecer novamente, penso que de alguma forma eu contribui para que isso acontecesse e já não sei mais como ser autêntica. Eu me considerava autêntica, era sorridente, respondia de maneira espontânea, e depois do que aconteceu, eu passe a ser mais reservada, não respondo quando a pessoa pergunta algo da minha vida, evito intimidade, principalmente com homem.* (Participante 3).

[...] *antes de ter sofrido o assédio eu era uma pessoa feliz, alegre eu brincava com as pessoas conseguia interagir com outras pessoas. Depois do assédio eu não consigo mais brincar com as pessoas, fazer alguma atividade em coletivo. Sou uma pessoa fechada.* (Participante 2).

[...] *Fica o sentimento de desconfiança e medo da presença masculina, dependendo da situação* (Participante 1).

De acordo com Filhos (2018) o assédio é uma violência moral (considerando que, dentre outros males, desestrutura a psique, cria medos e gera angústia), causando, portanto, uma série de danos à vítima dessa agressão, especialmente se for mulher.

Em relação às consequências do assédio é importante frisar que a assediada pode sofrer danos como no aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida; afastamentos por doenças; diminuição da produtividade; desligamentos; significativa redução da autoestima; integridade física e psicológica afetadas, decorrentes da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do auto isolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; privação da autonomia.

Na análise das informações pode-se perceber que as participantes 1 e 3 descreveram sentir insegurança, desconfiança, em relação à figura masculina. Com relação ao sentimento de autenticidade, os três participantes apresentaram em suas falas o distanciamento em manter

contato tanto no contexto de trabalho como fora, se tornaram mais reservados e se consideraram como pessoas desconfiadas.

Com relação em conseguir emprego, dois dos participantes relataram não sentir dificuldades, porém a participante 3 descreve que sente dificuldade, pois acredita que pode acontecer novamente o episódio de assédio, afetando assim sua relação profissional.

[...] *Não sinto dificuldade, mas tenho dificuldade de manter uma relação de amizade com o patrão. Meu último chefe é um ser humano incrível, mas eu ficava desconfortável com a proximidade dele, ai só depois de algum tempo eu fui vendo que a situação era diferente, que ele não era mal intencionado, mas ainda assim eu não queria muita proximidade* (Participante 1).

[...] *Não tenho, acredito que por ser do sexo masculino não tenho dificuldades de emprego agora para quem é do sexo feminino acredito que tenha mais dificuldade e preconceito também* (Participante 2).

[...] *Sinto que sim, pois eu sinto que tenho que ser eu para outras pessoas e fico pensando em como agir, pois não gostaria que isso se repetisse, e lidar com pessoas é correr o risco* (Participante 3).

Categoria 3.

Medidas preventivas para a redução do assédio sexual.

Medidas que podem contribuir para que o assédio sexual possa ser reduzido, tais como, contar o ocorrido para colegas, amigos e familiares, formando assim uma rede de apoio para que a vítima seja amparada, reunir todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas; registrar o caso em qualquer delegacia; ligar para o número 180 para fazer a denúncia do caso ou comunicar o fato ao sindicato, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos, são formas que a pessoa assediada pode fazer diante da situação. Na fala dos participantes ao responderem como eles acreditam que o assédio sexual pode acabar estes responderam:

[...] *divulgar pras pessoas que isso não é normal, que é errado e pode causar danos às vítimas. Educar as pessoas também é bem importante desde a infância* (Participante 1)

[...] *acho que a pessoas precisam ser mais informada desde crianças, educação, campanha de conscientização nas empresas* (Participante 2).

[...] *educação nas escolas desde cedo, no contexto de trabalho palestra educativas, e o suporte psicológico no contexto de trabalho, para ajudar as vítimas em saber como lidar com um possível assédio* (Participante 3).

Pode-se observar que os três participantes compartilham da mesma ideia de que é preciso ser ensinado desde a infância, apresentar as consequências que essa prática pode gerar na vida de quem passa e quem comete o assédio sexual.

Para Freitas (2001, p.17) os departamentos de recursos humanos deveriam considerar esse tipo de situação como um problema de sua jurisdição, buscando desenvolver políticas alternativas, encaminhando-as para discussão em todos os níveis organizacionais; a própria discussão já é uma forma de prevenir.

Na análise das falas dos participantes ao responderem se já presenciaram alguém sofrendo assédio sexual e se diante de tal situação qual foi ou teria sido a atitude por eles manifestada, no relato a seguir uma das participantes comentou qual seria a sua atitude.

[...] *nunca vi também, mas se tivesse visto com toda certeza teria ajudado a vítima. Minha primeira ação seria retirar a vítima do contato com o assediador, avisar que é crime e que precisa ser denunciado* (Participante 1).

[...] *não presenciei, mas fiquei sabendo depois de ter acontecido. No momento em que fiquei sabendo eu dei o apoio pra ela. Falei pra ela denunciar, processar a empresa. Eu não cheguei a ver porque o assediador fazia isso quando a pessoa estava sozinha. Depois que as meninas que sofreram me falou eu comecei a ver quem realmente o assediador era, uma pessoa intimidadora* (Participante 2).

[...] *Já presenciei e não tomei nenhuma providência, pois pensei que não era do meu interesse, até porque imaginei que a pessoa deu motivo para que o chefe agisse de determinada maneira* (Participante 3).

Na análise das falas pode-se perceber que os participantes 1 e 2 nunca presenciaram tal situação, mas que diante de tal tomaria iniciativa em sinalizar a vítima do assédio ocorrido. Já a participante 3, descreve ter presenciado, porém não agiu diante de tal situação, por acreditar que a pessoa assediada deu motivo para o ocorrido.

Uma pesquisa brasileira foi realizada com uma amostra de 401 mulheres com mais de 16 anos. Do total, apenas 9% declararam ter sofrido assédio sexual; desse total, 30% calaram-se, 31% saíram do emprego, 7,7% denunciaram aos superiores e apenas 2,6% moveram

processo na Justiça. As razões pelas quais as vítimas não procuraram a Justiça: 5,3% acharam impossível ganhar, 18,2% não tinham provas, 7,9% tiveram medo do julgamento social, 15,8% tiveram vergonha, 18,6% preferiram manter o emprego e 18,4% resolveram de outra forma. Em relação à solidariedade com que contaram: 5,1% vieram dos superiores, 10,3%, do marido ou namorado, 23,1%, da família, 25,6%, das colegas mulheres, 2,6%, dos colegas homens e 33,3% não contaram com ninguém. Com relação ao assédio sexual, infelizmente, essas práticas ainda encontram suporte no preconceito, na desinformação e na mentalidade machista impressos nos valores sociais. Os pressupostos de que onde há fumaça, há fogo” ou “ algumas vítimas fazem por merecer o que lhes acontece ou há sempre uma ponta de provocação por parte da assediada” tornam a mudança muito mais lenta com relação à essa conduta (Freitas, 2001).

8. Considerações finais

A pesquisa proporcionou explorar o conhecimento do assédio sexual na relação de trabalho, seu contexto histórico, verificando sua inserção no contexto jurídico como fato passível de análise e regramento pelo direito. O desenvolvimento desse estudo elaborou algumas considerações a respeito do assédio sexual na relação de trabalho, primeiramente constatou-se o assédio sexual como pretensões insistentes que ferem a liberdade sexual de cada pessoa, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se o agente de seu poder hierárquico sobre a vítima. A conduta do assédio sexual vem a ser um meio ofensivo a dignidade da pessoa humana inibindo assim a sua liberdade sexual, ou seja, sua leal escolha para a prática do ato, aonde isso vem a ser protegido, pelo ordenamento jurídico.

Na análise dos relatos, identificou-se que as vítimas não expressaram reação inicial com o assédio devido ao desconhecimento dessa conduta e por pensar que a pessoa com quem eles lidavam, deveriam saber que não poderiam manifestar essa conduta do tipo assédio. Na maior parte dos casos o agressor se tratava de um superior, sendo esse um dos principais motivos para a não apresentação de reação por eles descrita na entrevista. Ao analisar o comportamento adotado pelas vítimas quando expostas ao assédio e como se comportaram perante o fato e ao agressor, segundo o objetivo específico, notou-se que a maioria não se impôs ao fato e ao agressor, atribuindo esse comportamento ao medo que relataram sentir em perder o emprego.

Ao investigar a percepção das pessoas acometidas por esse ato pode-se notar que os participantes descreveram sentir insegurança, desconfiança, em relação à figura masculina. Relatou manter distanciamento tanto no contexto de trabalho como fora, se tornaram mais

reservados e se consideram como pessoas desconfiadas. Pode-se observar que os participantes desse estudo compartilham da mesma idéia de que é preciso ser ensinado desde a infância o que é o assédio sexual, apresentar suas consequências e o que essa prática pode gerar na vida de quem passa e quem comete o assédio. Além disso, com relação ao judiciário quando provocado, este tem demonstrado amparo às vítimas em seus julgamentos.

Tais questões devem ser objeto de reflexão para os operadores do Direito e também para empregadores, à medida em que a empresa também pode ser responsabilizada objetiva e subsidiariamente, e arcar com a indenização ao ofendido por danos morais. Por fim, recomenda-se que mais estudos sobre o assunto abordado sejam realizados, com o intuito de compreender como esse tipo de violência afeta milhares de pessoas no contexto de trabalho em todo o país.

9. REFERÊNCIAS

- BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. *Atualidades Jurídicas Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação São Luís*, dezembro, 2005.
- Conselho Nacional do Ministério Público, 2016. Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha). Disponível em <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 4 de out. 2019.
- DAVID, Renato da Silva. Assédio Sexual na Relação de Trabalho: Uma Reflexão a partir do Julgamento de casos pelo Poder Judiciário Brasileiro. 2019. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2019.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. Assédio sexual, questões conceituais. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, 2018.
- FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.41, n.2, p. 8-19, Abr/Jun. 2001.
- OLIVEIRA, M. M. (2010). Como fazer pesquisa qualitativa. 3. Ed. Revista e ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- OLIVEIRA, Leticia da Costa. O Assédio Moral e Sexual Contra a Mulher no Ambiente de Trabalho Visto Sob a Ótica da Reforma Trabalhista, Caruaru, 2019.
- YIN, K. R. (2001). Estudo de caso: planejamento e métodos (Daniel Grassi, Trad.). Porto Alegre: 2. Ed., Bookman.
- WAGNER, Rhany Victor Barcelar. Assédio Sexual nas Relações de Trabalhistas. 2017. Dissertação do curso de Pós- Graduação de Direito e Processo do Trabalho - Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. Escola de Direito de Brasília – EDB, Brasília, fevereiro, 2017. 31
- ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO, 2017-2019, disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/propublicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho> Balconista será indenizada por sofrer assédio sexual do patrão, disponível em

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1087&digitoTst=03&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0411>

Caixa é condenada a pagar R\$ 100 mil a empregado por assédio sexual, disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=200000&digitoTst=96&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0075&consulta=Consultar>

Empregada vítima de assédio sexual no trabalho será indenizada, disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1274&digitoTst=83&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0654>

Petrobras é condenada por assédio sexual de fiscal do contrato a terceirizada, disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/petrobras-e-condenada-por-assedio-sexual-de-fiscal-do-contrato-a-terceirizada

Transportadora é condenada por assédio sexual praticado por encarregado, disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/transportadora-e-condenada-por-assediosexual-praticado-por-encarregado?inheritRedirect=true>

ANEXO



ANEXO A

Entrevista semiestruturada.

Nome _____

Idade: _____ Sexo: _____ Escolaridade _____

Cidade: _____

- O que você compreende por assédio sexual?
- Como foi que você percebeu que estava sofrendo assédio?
- Quais as consequências que pode ocorrer na vida de uma pessoa que sofre de assédio sexual?
- Como era a sua vida antes de ter sofrido por assédio sexual? E como esta sendo depois do ocorrido?
- Tem dificuldades para conseguir emprego?
- Já presenciou alguém sofrendo assédio sexual? O que fez diante de tal situação?
- Como você acha que o assédio sexual pode acabar?



ANEXO B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

“Assédio Sexual na Relação de Trabalho”.

Instituição da pesquisadora: Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Orientador responsável: Ricardo Vicente Correa de Oliveira

Pesquisadora aluna de graduação: Lenise Gomes Leite de Sousa.

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. A sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado (a) a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A pesquisadora deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é compreender o que é o assédio sexual e como ele se apresenta no contexto trabalho.
- Você está sendo convidado (a) a participar exatamente por ter vivenciado essa experiência.

Procedimentos do estudo

- A sua participação consiste em conversar com a pesquisadora, respondendo às perguntas que se sentir à vontade para responder.
- As entrevistas serão gravadas, com duração de 30 minutos para à realização.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada no Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Riscos e benefícios

- Este estudo possui riscos mínimos.

- Medidas preventivas serão tomadas durante a pesquisa para minimizar qualquer risco ou incômodo ao participante, de forma que apenas a pesquisadora estará presente durante as entrevistas, não sendo permitida a entrada de terceiros.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, o (a) participante não precisa realizá-lo.
- Com a participação nesta pesquisa o (a) participante poderá expor suas experiências através do diálogo, além de contribuir para o conhecimento acerca do tema pesquisado, assédio sexual, podendo assim proporcionar a realização da pesquisa.

Participação recusa e direito de se retirar do estudo

- A participação é voluntária. Não terá nenhum prejuízo se você não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com a pesquisadora responsável.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, não receberá nenhum tipo de compensação financeira com a sua participação neste estudo.

Confidencialidade

Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.

Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade de Lenise Gomes Leite de Sousa com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.

Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar o seu nome ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966.1511 ou pelo e-mail cep.uniceub@uniceub.br. Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a participação no estudo.

Eu, _____ após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em consentir fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pela pesquisadora responsável, e a outra será fornecida ao senhor (a).

Brasília, _____ de _____ de _____.

Participante

Ricardo Vicente Correa de Oliveira

Lenise Gomes Leite de Sousa, (61) 99133-2251

E-mail: lenise.sousa@sempreceub.com

Endereço dos (as) responsável (eis) pela pesquisa (OBRIGATÓRIO):

Instituição: Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Endereço: SEPN 707/907 - Asa Norte - Brasília-DF. Bloco: /Nº: /Complemento:
Bloco 3.

Bairro: /CEP/Cidade: Brasília, Asa Norte, 70790-075

Telefones p/contato: (61) 3966-1200