



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

GIOVANNA SÔFFA CHAVES DE CASTRO

**O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOBRE A EFETIVIDADE DA REPRESSÃO NO BRASIL**

**BRASÍLIA
2022**

GIOVANNA SÔFFA CHAVES DE CASTRO

**O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOBRE A EFETIVIDADE DA REPRESSÃO NO BRASIL**

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).

Orientadora: Professora Débora Guimarães

BRASÍLIA
2022

GIOVANNA SÔFFA CHAVES DE CASTRO

**O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE SOBRE A EFETIVIDADE DA REPRESSÃO NO BRASIL**

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).

Orientadora: Professora Débora Guimarães

BRASÍLIA, _____ DE _____ DE 2022.

BANCA AVALIADORA

Professora Débora Guimarães

Professor(a) Avaliador(a)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar como a inefetividade da repressão dos assediadores sexuais contra mulheres no ambiente de trabalho acaba por obstaculizar a busca por reparação do ilícito e o encaminhamento de denúncias pelas vítimas. O trabalho está desenvolvido em três tópicos. O primeiro aborda as razões socioculturais da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, realizada, em geral, por homens contra as mulheres, e os motivos de sua aceitação coletiva. O segundo tópico apresenta dados relativos à prática de assédio sexual contra mulheres no mercado de trabalho. Por fim, no último tópico, reflete-se sobre as formas de repressão nos âmbitos trabalhistas, civis e penais, e a garantia de proteção das mulheres vítimas. Assim, serão apresentadas as seguintes hipóteses: a sociedade brasileira está marcada pelo machismo, que desconsidera o valor da mulher em ambientes profissionais, e, embora haja mecanismos protetivos no Direito, a sua não efetividade torna ineficazes as formas de combate ao assédio sexual. Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizada a metodologia bibliográfica e a pesquisa de dados sob o critério qualitativo.

Palavras-chave: Assédio sexual. Trabalho. Direitos da mulher. Direito do trabalho. Gênero.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	3
1.1 ESBOÇO HISTÓRICO.....	3
1.2 REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO BRASIL	7
1.3 DESAFIOS.....	10
2 O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.1 O ASSÉDIO SEXUAL NA ÓRBITA CRIMINAL E SEUS EFEITOS.....	13
2.2 O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL E SEUS EFEITOS.....	15
2.3 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL.....	18
3 O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A IDEIA DE SUA IMPUNIDADE NO BRASIL	21
3.1 DADOS ESTATÍSTICOS.....	23
3.2 MEIOS PROBATÓRIOS	25
3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	27
3.3.1 Consequências morais e físicas para o assediado.....	28
3.3.2 Consequências jurídicas para o assediador	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado nesta monografia é o assédio sexual no ambiente de trabalho, o qual pode ser definido como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, que é propiciado pela condição de superioridade no exercício de emprego.

Desse modo, o presente trabalho pretende focar nos âmbitos onde o assédio sexual poderá ser punido e verificar se há efetividade dessa repressão no ordenamento jurídico brasileiro. A importância da temática dá-se a partir de um estudo dos comportamentos da sociedade brasileira e de como ela costuma reagir quando há agressões à integridade da mulher, à privacidade, e há uma violência, como é caracterizado o assédio sexual.

O estudo será aprofundado na maneira como o machismo, que se perpetua na nossa sociedade patriarcal há séculos, mantém-se presente no ambiente de trabalho, onde a mulher inseriu-se com o passar dos anos, e em como isso reflete nos comportamentos que levam ao assédio sexual, analisando também se há realmente uma efetividade na repressão dessa violência.

Por conseguinte, a pesquisa vai utilizar-se da metodologia crítico-prospectiva de vertente jurídico-sociológica e tem natureza qualitativa, uma vez que busca compreender os fenômenos sociais existentes e a participação das pessoas em tais fenômenos, com o intuito de analisar as particularidades do tema expondo e relacionando as informações coletadas.

Nesse sentido, esta monografia irá desenvolver, no primeiro capítulo, um estudo voltado para o direito das mulheres, visto que será exposta a realidade durante a história do Brasil, em que mulheres foram e ainda são submetidas a constrangimentos e solicitações de ordem sexual não desejadas, marcadas pela desigualdade de gênero e, por consequência, por uma subordinação feminina. Será demonstrado que essa desigualdade é reflexo de toda uma construção social machista e patriarcal passada de gerações em gerações, que faz esses comportamentos serem naturalizados.

Será percebido, durante as pesquisas no segundo capítulo, que somente com a evolução da sociedade e as revoluções feministas que a mulher conseguiu inserir-se no mercado de trabalho. Será compreendido que, com o estabelecimento dos direitos da mulher na legislação brasileira, isso tornou-se mais evidente. Entretanto, apesar de tantos avanços, será notado que a desigualdade de gênero está enraizada na sociedade, onde há a presença de inúmeras importunações, perseguições e comportamentos que colocam a mulher em uma

posição secundária e subalterna no ambiente de trabalho, causando às vítimas sofrimento físico e psíquico, e, de igual modo, danos à vida particular e profissional, acentuando assim o distanciamento entre os sexos e tornando o ambiente de trabalho um lugar hostil.

Com afincos, o terceiro capítulo demonstrará que a inefetividade da repressão do assédio sexual contra as mulheres no ambiente laboral desestimula e desencoraja as mulheres vítimas dessa violência a denunciar e a buscar meios de punir o agressor, seja de forma criminal, trabalhista ou civil. Será percebido que isso se dá pelos altos índices de inefetividade da repressão do assédio, referente à dificuldade de constituir matéria probatória, por conta dos casos de assédio sexual raramente chegarem ao tribunal.

Por fim, a pesquisa sobre assédio sexual no ambiente trabalho valer-se-á do modelo teórico analítico, hermenêutico e argumentativo, e será fundamentada no Direito do Trabalho em interdisciplinaridade com o Direito Civil e o Direito Penal (art. 216-A do CP).

1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Durante muitos anos, o papel da mulher restringiu-se aos cuidados da casa, da família e das necessidades advindas disso, diferentemente do papel do homem, que sempre foi relacionado à produção, ao pensar, na qualidade de responsáveis pelas decisões (SALVAGNI; CANABARRO, 2015). No Brasil, foi apenas a partir da Constituição de 1934 que a mulher foi considerada cidadã, ainda restringida de inúmeros direitos que o homem já detinha (BRASIL, 1934).

De modo geral, a sociedade foi constituída sob um viés patriarcal, machista e sexista, em que as mulheres e os homens desempenhavam tarefas diferentes na sociedade, e isso deveria seguir sendo normalizado, pois a mulher era submetida a uma posição inferior à do homem. As mulheres passaram a questionar gradativamente tal soberania dos homens, tendo que lutar e aprendendo a lidar diariamente com o medo enraizado na autoridade estabelecida pelas relações de gênero, uma luta difícil por ir de encontro ao que era considerado normal. Ainda assim, elas foram defendendo o que acreditavam: que as mulheres deveriam ser detentoras dos mesmos direitos que os homens (SALVAGNI; CANABARRO, 2015).

Ao longo dos anos, as lutas feministas proporcionaram uma crescente participação da mulher no mercado de trabalho. Mas o ponto principal é reconhecer que, apesar da enorme conquista das mulheres ao entrarem no mercado de trabalho, uma sociedade de séculos constituída com base no machismo e no patriarcado não se desconstrói de uma hora para outra. A desigualdade de gênero é enraizada na sociedade e o reflexo disso são os inúmeros desafios que as mulheres encontraram com seu ingresso no mercado de trabalho. Mesmo que essa sociedade machista vanglorie-se de seu liberalismo, a liberdade e a igualdade, ao menos para as mulheres, eram meramente formais (CONSOLIM, 2021).

O ambiente de trabalho na esfera pública foi desenvolvido por homens e para homens. Apesar do crescente avanço que as mulheres tiveram para se inserirem nesse ambiente laboral, concebido em um viés patriarcal, ele continua sendo compreendido como lugar do masculino, onde a mulher se apresenta como coadjuvante, cujo papel social esperado é espelho daquele desempenhado no espaço doméstico, no modelo de mãe e esposa (FUKUDA, 2012).

1.1 ESBOÇO HISTÓRICO

Desde o Código de Hamurabi, no século XVIII a.C, os estados arcaicos eram organizados na forma do patriarcado, ou seja, desde o início, o Estado tinha interesse na

manutenção da família patriarcal. Na Mesopotâmia, a subordinação feminina dentro da família passa a ser institucionalizada e codificada pela lei, e as mulheres são aos poucos excluídas de determinadas ocupações e profissões. Após a invenção da escrita e do estabelecimento do ensino formal, as mulheres são excluídas também de tal educação (LERNER, 2019).

O patriarcado e o machismo mantêm e sustentam a dominação masculina na sociedade, que se perpetua até hoje, baseando-se em instituições como a família, as religiões, a escola e as leis. São ideologias que ensinam que as mulheres são naturalmente inferiores. Por meio do patriarcado, foi estabelecido que o trabalho doméstico deve ser exercido por mulheres e que não deveria ser remunerado, nem sequer reconhecido como trabalho (LERNER, 2019). Segundo Drumontt (1980):

O machismo enquanto sistema ideológico oferece modelos de identidade, tanto para o elemento masculino como para o elemento feminino: Desde criança, o menino e a menina entram em determinadas relações, que independem de suas vontades, e que formam suas consciências: por exemplo, o sentimento de superioridade do garoto pelo simples fato de ser macho e em contraposição o de inferioridade da menina (DRUMMONTT, 1980, p. 81).

Práticas históricas e culturais presentes desde o início do processo de colonização do Brasil contribuíram para a construção de uma sociedade marcada pela dominação masculina e pela subordinação feminina (MAZZEO, 2015). Essas práticas são decorrentes de um processo de uma sociedade machista, uma concepção de desigualdade de gênero, em que as mulheres não poderiam ter trabalhos formais e deveriam apenas ser responsáveis por cuidar dos filhos e da casa (SOUSA; GUEDES, 2016).

Esse ordenamento familiar patriarcal vem desde a época das cavernas, com os primeiros *homo sapiens*. A desigualdade de gênero está tão intrínseca no comportamento humano que se perpetua até hoje. Por ser uma conduta passada, ao longo de toda a história, de gerações em gerações, o que eram apenas práticas e condutas passaram a ser costumes, base para formação de sociedades. Para Marie Cristine Fortes (2019), o machismo no mercado de trabalho é um reflexo que se perpetua desde os primórdios da humanidade:

o homem sempre esteve acima de todas as posições de poder e decisão. No início dos tempos, as mulheres sempre trabalhavam em casa, cuidando dos filhos. Quando escravas, trabalhavam servindo aos senhores. Os homens nos colocaram em uma situação de estar à disposição deles, de cuidadoras deles. Enquanto isso, saíam para o trabalho para sustentar a casa e fazer o país girar economicamente (FORTES, 2019).

Foi a partir do ano de 1939, segundo Ferreira et al. (2011), durante a Segunda Guerra Mundial, que se percebeu a maior inclusão da mulher no mercado de trabalho. Por ter sido uma longa guerra, houve uma diminuição significativa da força de trabalho masculina e, conseqüentemente, uma maior participação da mão de obra feminina para suprir essa ausência. Vale ressaltar que, nessa época, as tarefas estavam voltadas para o trabalho agrícola e para as atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais.

Ressalta-se que os primeiros contatos das mulheres com o mercado de trabalho foram discriminatórios, apenas com o intuito de obter lucro, sendo vistas como o melhor custo-benefício para o empregador por receberem salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas (RIBEIRO; JESUS, 2016).

O crescimento da inserção feminina na divisão social do trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes transformações ocorridas no país a partir de 1970 e se deu por diversas razões. Entre elas, a busca por uma complementação na renda familiar e a elevação das expectativas de consumo em face da proliferação de novos produtos advindos da industrialização (PINTO, 2007).

As transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, facilitaram a oferta de trabalhadoras para o Brasil nos anos 70 quando essa necessidade econômica se intensificou (CABRAL, 1999).

Apesar de o crescimento da inserção feminina no mercado de trabalho do Brasil ter sido um importante progresso para as mulheres, não significa que tenha sido uma inserção igualitária. As mulheres desempenhavam, e ainda desempenham, trabalhos secundários e não são vistas como pertencentes ao trabalho laboral. Maria Fernandes et al. afirmam em seu texto:

Indubitavelmente, pode-se notar no ambiente de trabalho a discriminação de gênero de maneira recorrente, variando tanto de formas indiretas quanto diretas, isto é, desde a cultura perpetuada a agressões físicas. Tal discriminação é fruto, em especial, da cultura misógina e patriarcal que foi instaurada ao longo da história da sociedade, a qual resultou no negligenciamento do trabalho feminino, taxando a mulher como uma figura frágil e descapacitada (FERNANDES et al., 2019, p. 244).

A desigualdade de gênero está presente em várias esferas da sociedade, a qual é fruto de uma concepção social e cultural machista, bem como o ordenamento jurídico, na medida em que a regulamentação brasileira e a proteção do trabalho feminino historicamente têm reproduzido essa estrutura machista e patriarcal quanto à inserção justa e igualitária desse coletivo de mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2016). A reprodução

dessa estrutura não se resume apenas à arquitetura do Poder Judiciário, como também à formulação das leis. Exemplo disso é visto no Código Civil de 1916:

Art. 36. Os incapazes têm por domicílio o dos seus representantes.

Parágrafo único. A mulher casada tem por domicílio o do marido, salvo se estiver desquitada (artigo 315), ou lhe competir a administração do casal (artigo 251).

Art. 178. Prescreve:

§ 1º. Em dez dias, contados do casamento, a ação do marido para anular o matrimônio contraído com a mulher já deflorada (artigos 218, 219, nº IV e 220).

Art. 247. Presume-se a mulher autorizada pelo marido:

I - Para a compra, ainda que a crédito, das coisas necessárias à economia doméstica.
 II - Para obter, por empréstimo, as quantias que a aquisição dessas coisas possa exigir.
 III - Para contrair as obrigações concernentes à indústria, ou profissão que exercer com autorização do marido, ou suprimento do juiz.

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (artigos 240, 247 e 251). (BRASIL, 1916).

É notório que a inserção e a permanência da mulher no mercado de trabalho no Brasil moldam-se numa sociedade constituída a partir da visão do homem acima da mulher, em que há uma naturalização do lugar subalterno da mulher, uma ideia de que as mulheres devem servir aos homens.

Segundo Simone de Beauvoir, esse sistema patriarcal e machista é muito enraizado na sociedade porque as mulheres, durante anos na história, foram condicionadas a se verem como inferiores. Então, elas tornaram-se participantes do processo da própria subordinação de tais sistemas. Ela afirma que o opressor não seria tão forte se não tivesse cúmplices entre os próprios oprimidos (BEAUVOIR, 1967).

As mulheres, portanto, estão fazendo parte da propagação de uma desigualdade de gênero que as afastam cada vez mais do lugar onde realmente deveriam estar. Marie Fortes (2019) afirma que o crescimento do desemprego feminino é decorrente de um domínio dos homens no sistema familiar:

Em 2019 ainda existem mulheres que ficam em casa, servindo seus maridos e ensinando suas filhas a fazerem o mesmo. Aos poucos, este perfil vai ser alterado. Mesmo reprimidas, nós viemos para fazer a diferença. Ainda somos minoria em cargos de poder, mas falamos por todas as outras que ainda estão na luta. (FORTES, 2019).

Para Marie Cristine Fortes, a inserção no mercado de trabalho foi o resultado dos inúmeros movimentos feministas que abriram essas portas para as mulheres. Apesar de muitos

esforços ao longo dos anos para essa inserção, ainda há muito o que se fazer quanto à equidade (2019).

A professora afirma que "É triste nos depararmos com essas discriminações no ambiente profissional, sabendo que possuímos muita competência" (FORTES, 2019). Ela afirma que os setores responsáveis pelos recursos humanos nas empresas devem estar atentos aos casos de assédio moral ou sexual e são os responsáveis por impedir tais acontecimentos por meio de políticas internas que acabem com práticas sexistas e discriminatórias, que tanto se afastam de uma equidade no ambiente laboral.

1.2 REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO BRASIL

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi conquistada pouco a pouco durante a história brasileira. Foi com o estabelecimento dos direitos da mulher na legislação brasileira que isso tornou-se mais evidente. A conquista pelos direitos da mulher foi o fruto de grandes lutas femininas e sociais que vêm mudando o padrão machista e patriarcal da sociedade ao longo dos anos, e foi graças a essas mudanças na estrutura social que as mulheres conquistaram sua inserção e condições de igualdade no mercado de trabalho (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

As mulheres vêm ganhando seu espaço num mundo que era só dos homens, o que significa dizer que não ficaram esperando o momento de serem inseridas no mercado de trabalho. Ao contrário, elas se inseriram por conta própria, revolucionando o lugar subalterno e secundário que a mulher foi colocada, tendo que conciliar vida profissional e familiar. Essa estrutura social baseada na desigualdade de gênero, marcada pelo machismo estrutural, é o principal motivo pelo qual, mesmo com condições mais favoráveis para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, o preconceito ainda é muito presente.

As lutas feministas foram de suma importância para as mulheres ocuparem seu lugar, mudaram substancialmente a visão da sociedade, mas, infelizmente, ainda há muito o que mudar. Um dos motivos para essa necessidade de mudança é o fato de que ainda ocorrem preconceitos, agora principalmente no ambiente laboral, numa prerrogativa de que a mulher não se sinta pertencente àquele lugar (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2010).

Na Constituição de 1824, a mulher não era considerada cidadã, não podia votar, nem ser eleita. Podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública. Foi a partir da Constituição de 1934 que consagrou, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre

os sexos. Esse texto constitucional proibia diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo, proibia o trabalho de mulheres em indústrias insalubres e garantia a assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social. O direito ao voto veio com a Constituição de 1937. Na Constituição de 1967, houve a redução do prazo para a aposentadoria, de 35 foi para 30 anos (BRASIL, 1967).

Foi apenas com a Constituição de 1988 que a mulher conquistou direitos em inúmeras áreas em condições de igualdade aos dos homens e com garantias que tentam assegurar contra o machismo estrutural presente no país. Dentre as conquistas com a nova constituição, incluem-se direitos nas áreas trabalhista, previdenciária, social, direitos políticos, direitos humanos, entre outros (BRASIL, 1988).

É por conta desse machismo tão intrínseco à sociedade que, apesar de medidas para a inclusão da mulher no ambiente de trabalho, é necessária uma regulamentação jurídica para garantir esse espaço a elas, bem como para preservá-las. Nesse contexto, a Constituição Federal, depois de enunciar o princípio da isonomia no art. 5º, caput, dispõe, no art. 7º, XXXII, a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (BRASIL, 1988). A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 23, vai na mesma linha, erigindo, expressamente, a ideia civilizatória de salário igual para trabalho igual:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Segue o mesmo caminho a Convenção n. 100 da OIT (Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor), ratificada pelo Decreto n. 41.721/1957, direito supralegal, portanto:

Art. 2º

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. (CONVENÇÃO n.100, 2021)

A legislação ordinária nacional também vai no mesmo sentido de garantir o espaço às mulheres, bem como preservá-las:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (CLT, art. 461)

Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional. (Lei n. 6.019/1974, art. 12).

Para Ferreira (2011), deve ser assegurado que o compromisso das empresas é contribuir para aumentar a visibilidade da situação atual da mulher no mundo do trabalho e para construir uma base sólida que oriente as ações de responsabilidade social das empresas na promoção da igualdade entre homens e mulheres, tanto dentro das organizações, quanto na comunidade, na sociedade e em todos os lugares.

Conforme projeto (PLC 130/2011) aprovado pelo Plenário do Senado, é possível a aplicação de multa para as empresas que diferenciarem o salário entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. Tal projeto tem o intuito de corrigir a desigualdade de remuneração entre os sexos. O projeto obteve parecer favorável da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado. Esse projeto é de autoria do deputado Marçal Filho (SENADO, 2012).

As empresas deveriam empenhar-se em incluir mais a mulher como força de trabalho igualitário, aproveitar os potenciais que as empregadas da própria empresa podem oferecer resultando em equipes mais eficientes, em funcionários mais satisfeitos, o que trará inúmeros benefícios mútuos. Ayla afirma que “Promover as mulheres no mundo do trabalho em geral também é interessante para as empresas, pois isso colabora para aumentar a qualificação dos profissionais disponíveis no mercado.” (AYALA, 2004, p.14).

O preconceito é decorrente da cultura machista existente no Brasil que faz muitas mulheres ainda reféns desse machismo. Tal preconceito de gênero induz essas mulheres a não se sentirem pertencentes ao mercado de trabalho. Ações ditas como normais e naturais no meio laboral são encobertas de um preconceito enraizado. Exemplo disso é presenciado em entrevistas de emprego que levam em conta a obtenção de filhos ou mera pretensão a curto prazo, se mora sozinha, a idade. Tudo isso é levado em conta antes de uma contratação ou promoção. Todos esses fatores fazem parte do cotidiano da mulher que, finalmente, com muitos esforços, conseguiu inserir-se no mercado de trabalho, mas que mesmo após inúmeras lutas não consegue reverter um comportamento tão machista e sexista (FERNANDES; BRITO; SILVA, 2019).

É notório que, no ambiente de trabalho, a discriminação de gênero faz parte do cotidiano da mulher, ocorrendo tanto de formas indiretas quanto diretas. Isso porque a história do Brasil nos mostra inúmeros casos em que a mulher foi reprimida, violentada, objurgada, demonstrando como a cultura misógina e sexista tão enraizada na sociedade é difícil de ser alterada, mesmo com tantos anos de luta. Tal padrão de comportamento é trazido ao ambiente de trabalho onde a mulher atualmente conseguiu inserir-se. Contudo, segundo os autores Bruschini e Pruppini:

[...] ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão (BRUSCHINI e PRUPPIN, 2004, p. 109).

É forçoso ressaltar que esses comportamentos tão intrínsecos na sociedade são responsáveis por uma presença discriminatória no meio laboral contra a mulher, apesar de a presença feminina no mercado de trabalho ser crescente cada vez mais.

1.3 DESAFIOS

Por muitos anos, o machismo e o patriarcado foram considerados normais, parte de uma construção familiar, de uma identidade. As lutas feministas vieram com o intuito de desconstruir toda essa formação social que inferiorizava a mulher, privava sua liberdade e normalizava o seu controle. Grande parte dessa cultura ainda existe, uma cultura que por inúmeros séculos da história foi misógina, sexista e machista, a qual gerou um comportamento machista tão naturalizado que, apesar de muitas lutas, ainda se faz presente. Maria Neyrian de Fátima Fernandes (2019) aborda em seu texto:

além do machismo naturalizado no contexto social, a falta de informação também contribui para a propagação indireta de ideias machistas, assim como a aceitação, muitas vezes, de situações abusivas e submissas (FERNANDES, 2019, p. 239).

Conforme a reportagem *Realidade das mulheres no mercado de trabalho: a luta contra o machismo*, há muitas dificuldades que as mulheres enfrentam agora inseridas no mercado de trabalho.

A inserção no mercado de trabalho foi uma das principais conquistas das mulheres. Apesar deste grande passo, elas ainda enfrentam um inimigo silencioso: o assédio

sexual no ambiente profissional. Conforme dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 52% das mulheres economicamente ativas já foram abusadas no exercício de suas profissões. (REALIDADE das mulheres no mercado de trabalho: a luta contra o machismo, 2019).

A desigualdade de gênero é o fator principal de empecilho para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. É forçoso ressaltar caracteres estruturais vinculados à tal desigualdade: uma ordem de gênero e uma divisão sexual do trabalho, as quais reduzem a mulher a uma função primordial de cuidados da esfera familiar e atribuem a essa esfera um valor inferior. Consequência disso é presente quando as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e exercem uma função secundária, resultado da desigualdade de gênero, e, por isso, inúmeras vezes não são levadas a sério, abrindo um espaço para assédio sexual no ambiente de trabalho e sua consequente naturalização. Essa construção social impõe e atualiza a chamada "Divisão Sexual do Trabalho", que contribuiu para tal inferiorização das mulheres (FARIA; NOBRE, 1997).

O machismo está presente principalmente em cidades do interior onde se encontram muitas mulheres exercendo o trabalho de cuidar da casa. Em muitos municípios, existem vários casos de assédio sexual no trabalho. O índice de ocorrências registradas é baixo. Segundo a Polícia Civil, apenas 1% das vítimas denunciaram casos de abuso no ambiente profissional em 2017. Segundo relatório da delegacia do município, entre os motivos da pequena taxa de denúncias está o medo da demissão, as constantes ameaças feitas pelo agressor e o receio que a vítima tem de ser culpada pela sociedade por ter sofrido abuso (GOULART; ZANCHETTIN; PARIZOTTO; SATLER, 2019).

2 O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A perspectiva da inserção das mulheres no ambiente de trabalho demonstra que não foram totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois, com tal inserção, foi conquistada a independência econômica e as mulheres começaram a se inserir em posições e setores que outrora foram exclusivos dos homens, o que desmonta o estado de sujeição aos homens. Esse fato resulta na configuração de ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, os quais representam uma aversão à companhia feminina, indo de encontro com os ideais de igualdade (HIGA; FLÁVIO, 2016).

Tais desigualdades de gênero entrecruzam-se com outros tipos de discriminação e de violências de que as mulheres são alvo no mercado de trabalho. Dessa forma, tal violência sexual assume a forma de assédio (DIAS, 2008). Nos Estados Unidos, por exemplo, entre 44% e 85% das mulheres são alvo de assédio sexual durante a vida profissional ou acadêmica (MORGAN, 2001).

Para Dias (2008), o assédio sexual sempre esteve presente em diversos contextos sociais e organizacionais, mas foi apenas recentemente que ele foi considerado uma forma de violência sexual, até porque os comportamentos referentes ao assédio sexual antigamente eram considerados brincadeiras, elogios, entre outras formas de camuflar uma violência. Até meados do último século, para muitas mulheres, a tolerância do assédio e, em particular, do assédio sexual fazia parte da premissa de ter ou manter um emprego fora de casa (DIAS, 2008). Somente no início dos anos 70 é que a expressão “assédio sexual” começou a ser usada (FARLEY, 1978).

No início dos anos 80 no Brasil, o assédio sexual passou a constar como uma das inúmeras práticas discriminatórias contra as mulheres e a ser encarado como uma forma específica de violência contra o gênero feminino, basicamente como uma questão de direitos civis. Legalmente, o assédio sexual ainda é considerado mais uma questão de direitos civis do que como um crime (KOSS et al., 1994).

Em uma pesquisa internacional realizada por Mary P. Koss, estima-se que, de uma forma geral, uma em cada quatro mulheres pode vir a ser vítima de assédio sexual ao longo da sua vida e que uma em cada duas poderá estar sujeita a qualquer forma de assédio sexual durante a vida acadêmica ou profissional (KOSS et al., 1994). No nosso país, um estudo publicado em 1994 revelou que uma em cada três mulheres foi vítima de assédio sexual no local de trabalho (AMÂNCIO; LIMA, 1994).

Em um estudo sobre a violência contra as mulheres, a violência sexual registrada reportava-se principalmente a situações de assédio sexual (LOURENÇO; LISBOA; PAIS, 1997).

Segundo um inquérito à escala da União Europeia (FRA, 2014, p. 9), realizado entre abril e setembro de 2012, com o intuito de analisar o assédio sexual, estimava-se que:

Na UN-28, 45% a 55% das mulheres tivessem sido vítimas de assédio sexual desde os 15 anos: 29% foram tocadas, abraçadas ou beijadas, ou seja, foram vítimas de assédio sexual físico, e 24% foram vítimas de assédio verbal (idem, p. 30-32). No que respeita ao assédio sexual no mercado de trabalho, das mulheres que sofreram de assédio pelo menos uma vez desde os 15 anos, 32% referiram que foram assediadas “por um colega, um superior hierárquico ou um cliente”, mas esse tipo de violência também ocorria noutros contextos (idem, p.13). Os resultados mostraram que 1 em cada 10 mulheres foi vítima de assédio através das redes sociais, incluindo provocações abusivas, mensagens de correio eletrónico ou de telemóvel sexualmente explícitas. O inquérito ainda refere que, entre 74% e 75% das mulheres, foi vítima de assédio sexual no seu meio profissional, mesmo quando ocupavam cargos de direção (FRA, 2014, p. 13).

É forçoso ressaltar que o assédio sexual em grande parte é intencionado puramente por uma conduta discriminatória, constituindo uma violência de gênero com o objetivo de subjugar a mulher, externando a misoginia a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir, ainda que inconscientemente, é o de que a mulher deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio. Não por outra razão, entende a doutrina que “o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição” (HIRIGOYEN, 2012).

2.1 O ASSÉDIO SEXUAL NA ÓRBITA CRIMINAL E SEUS EFEITOS

O assédio sexual está tipificado pela Lei n. 10.224/2001, que inseriu o art. 216-A no Código Penal e penaliza o ato de “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” (BRASIL, 2001). Esse crime configura-se de duas maneiras: (a) constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima; e (b) ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual.

A tipificação do assédio sexual é a principal abordagem pelo direito positivo brasileiro, fato que provoca diversas críticas por parte da doutrina, visto que o evento analisado não se resume a efeitos na seara criminal, mas é o que melhor delinea (OLIVEIRA, 2014).

Na prática, o tipo penal quase não é usado, em obediência ao princípio da subsidiariedade (*ultima ratio*). São poucas as ações penais imputando a alguém o delito em estudo e raríssimas são as condenações, mesmo diante da frequência com que os casos de assédio sexual ocorrem nos mais diversos ambientes de trabalho (MASSON, 2012).

O núcleo do tipo penal está representado pelo verbo *constranger*, que possui dois significados distintos: (1) se acompanhado de algum complemento, significa compelir, coagir, obrigar ou forçar a vítima a fazer ou não fazer algo, tal como ocorre nos crimes de constrangimento ilegal (CP, art. 146) e no estupro (CP, art. 213); e (2) se desacompanhado do complemento, como no caso do assédio sexual, o verbo significa incomodar, importunar, insistir com propostas à vítima, para que com ela obtenha vantagem ou favorecimento sexual, existindo, em regra, uma ameaça (não grave) expressa ou implícita relacionada a algum prejuízo para a vítima em sua relação de trabalho. A própria palavra *assédio* tem o significado de importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes (MAGGIO, 2013).

A inclusão do crime de assédio sexual no Código Penal demonstra certo amadurecimento do legislador pátrio que acabou por render-se aos reclamos da sociedade, manifestados por meio dos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros. Sinal da modernidade, a figura do assédio sexual enquanto conduta vedada pelo ordenamento está presente em legislações estrangeiras há mais tempo, como na Itália, Estados Unidos, México, Canadá e Austrália (BOSCO, 2001).

Embora a conduta de insinuar-se a alguém de modo a levá-lo a realizar um ato sexual pudesse até então ser considerada crime de constrangimento ilegal, previsto no Código Penal, art. 146, como defenderam muitos juristas, a caracterização da conduta típica nem sempre era fácil e, em muitos casos, os assediadores sequer eram punidos. Apesar de o assédio sexual ter sido tipificado no Código Penal, as impunidades ainda são enormes (BOSCO, 2001).

O crime de assédio sexual está inserido no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual, portanto, a ação penal é pública incondicionada. Significa dizer que, a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.718/2018, quando a Polícia ou o Ministério Público tomar conhecimento da ocorrência de um crime de natureza sexual, a investigação do referido crime e a ação penal ocorrerão, independentemente da vontade da vítima, normalmente mulher (D'URSO, 2019).

Por conta disso, a mulher vítima do assédio sexual após sofrer a violência, não tem mais autonomia para decidir se deseja ou não processar, pois a ação penal incondicionada elimina o poder de escolha da mulher, o que por muitas vezes não consegue se provar o crime e a mulher se sente exposta (D'URSO, 2019).

2.2 O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO LABORAL E SEUS EFEITOS

A violência no local de trabalho não é um fenômeno episódico e individual, mas um problema cuja causalidade está entre fatores de ordem socioeconômica, organizacional e cultural (SANTOS; MARTINS, 2011).

Para Alice Barros, normalmente, no que se refere às relações trabalhistas, o assédio sexual como prática do homem contra a mulher, o que pode ser entendido como resultado de inúmeros fatores, entre os quais se destacam: a falta de igualdade de oportunidades profissionais, as decisões de tribunais norte-americanos considerando o assédio sexual como comportamento proibido por violação à lei de direitos civis, entre outros. Muitos homens passaram a constranger as mulheres, com intuito de forçá-las a abandonarem postos tradicionalmente de domínio masculino. (BARROS, 1997, p. 140).

Para Menezes (2003), aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, o processo é continuado e, de regra, sutil, pois a agressão aberta desmascara a estratégia insidiosa de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes.

Em geral, o assédio sexual é uma prática que acontece no meio laboral, por isso encontramos na seara trabalhista efeitos de maior magnitude, muito embora não haja referência explícita na legislação trabalhista pertinente ao tema (OLIVEIRA, 2014, p. 375).

Para Hélio Arruda o assédio sexual é considerado uma atitude que tem potencial de degradar o ambiente de trabalho e causar constrangimento à pessoa assediada, podendo ser causa de rescisão indireta no contrato de trabalho ou de rescisão do contrato por justa causa, conforme previsto na CLT, art. 483, na hipótese do empregador descumprir as relações contratuais, inclusive o dever de tratar o trabalhador com respeito ou pela prática de ato lesivo à honra e à boa reputação do trabalhador. Cometido por empregado que detenha cargo de chefia, por má conduta ou incontinência comportamental em relação ao subordinado (ARRUDA, 1998).

Em março de 2010, pela primeira vez, o Tribunal Superior do Trabalho arbitrou indenização em face de assédio sexual cometido por gerente do Banco do Brasil à vigilante de empresa terceirizada que prestava serviço na agência, no Recurso de Revista 1900-69.2005.5.12.0006.

O assédio sexual encerra temática que gera desdobramentos e consequências nos planos criminal, civil, trabalhista e administrativo. Sem, portanto, perder de vista a complexidade do assunto, cumpre transpor a sua macroimportância para a especificidade do caso ora sob exame, a fim de juridicamente demonstrar a efetiva ocorrência de assédio sexual e de danos morais decorrentes, bem assim o direito da

reclamante à indenização reparatória postulada. A "insistência impertinente em relação a alguém", acepção atribuída ao verbete "assédio" no Dicionário Eletrônico Houaiss, foi agregada à intenção com fins sexuais e tipificada como crime no Brasil mediante a edição da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que acresceu ao Código Penal (D.L. nº 2.848/1940) o artigo 216-A, redigido nos seguintes termos:

"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.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos."

O texto, apesar de inserido no Capítulo I, "Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual", refere-se somente à superioridade hierárquica ou ascendência em razão do exercício de emprego, cargo ou função, o que torna o assédio sexual, no Brasil, típico das relações de trabalho. É certo que a maioria das nações inclui tal conduta na legislação de natureza civil ou trabalhista. Tanto assim que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, sensível à problemática, enumera algumas das consequências do assédio nas relações de trabalho ("Documento sobre a Violência contra a Mulher") e assim conceitua este tipo de desvio de comportamento:

"Assédio sexual – insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo – devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: 1) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima."

Segundo a OIT, portanto, o assédio sexual necessariamente envolve insinuações, contatos físicos forçados, que devem se caracterizar como condição para conceder ou manter emprego, influir na vida profissional do assediado e prejudicá-lo nas esferas da sua individualidade e perante o meio social em que vive. O Novo Código Civil, ao tratar "Da Responsabilidade Civil", Título IX, no Capítulo I, "Da Obrigação de Indenizar", preceitua que:

"Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;"

Já a Consolidação das Leis do Trabalho, conquanto não disponha especificamente sobre a matéria, traz em seus artigos 482 e 483 a possibilidade de o contrato ser rescindido, direta ou indiretamente, quando se verificar a prática de atos lesivos da honra e da boa fama.

E, como sustentáculo dessa legislação, a Constituição Federal, nos Títulos I e II, "Dos Princípios Fundamentais" e "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", e no Capítulo I, "Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos", artigos 1º, incisos III e IV, e 5º, V e X, textualmente estabelece que:

"Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;".

A partir desse ligeiro panorama jurídico-legislativo, somado à reiteração das ocorrências de assédio sexual, a doutrina e a jurisprudência trabalhista consagraram elementos essenciais à configuração do assédio sexual no trabalho; mesmo porque necessários para diferenciá-lo do assédio moral propriamente dito ("mobbing", p. ex.) e de condutas naturais ao cotidiano do bom e saudável ambiente de trabalho, ética e moralmente aceitas. Tais elementos são os seguintes:

- presença da vítima (assediada) e do agente (assediador);

- comportamento incômodo e repellido;

- reiteração da prática de assédio; e

- relação de emprego ou de hierarquia, ou mesmo de ascendência ("poder de influência") profissional, quando ausente o vínculo hierárquico direto.

No caso em tela, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional é suficiente para denunciar a presença dessas condicionantes, sem receio de quebra do princípio da intangibilidade da prova em grau recursal extraordinário.

A Ministra Dora Maria da Costa trouxe os seguintes argumentos: Quando se instaura a situação de assédio sexual no ambiente de trabalho, são inegáveis a queda de qualidade nas relações de trabalho e a tendência a que o ambiente laboral se torne perverso, estressante e improdutivo, entre outras eventuais implicações de natureza negativa, com o conseqüente declínio das metas e da qualificação dos serviços prestados. Por isso o Judiciário Trabalhista recomenda, com intensidade constante e progressiva, que as empresas adotem, a título de prevenção da ocorrência de quadros de assédio sexual (e também moral), o desenvolvimento de políticas de recursos humanos que privilegiem o esclarecimento, o diálogo e a democratização das decisões, além de buscarem estabelecer um – canal de comunicação – direto com os empregados, a fim de que as vítimas possam transmitir esses quadros para os escalões superiores da empresa, proporcionando que estas possam coibir a configuração de quadros de assédio sexual e moral. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2010).

O assédio sexual tem preocupado também a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que produziu um documento, *O assédio sexual, segundo o Documento sobre Violência contra a Mulher*, questionando os efeitos da prática nas relações de trabalho, o qual violam o os direitos das mulheres ao trabalho seguro e à igualdade de oportunidades, criando condições prejudiciais à sua saúde física e psíquica e interferir no ambiente de trabalho ao criar um ambiente que enfraquece e desmoraliza as mulheres trabalhadoras. Estes efeitos se ignorados custará caro às empresas em termos de produtividade, treinamento de novos funcionários, alto absenteísmo das mulheres envolvidas, além de afetar a imagem pública da empresa e reduzir os lucros por conta de possíveis ações judiciais (PIMENTEL, 2001).

O trabalho encontra-se ligado a vários atributos e funções morais, por meio dos quais o indivíduo atribui significado e sentido à sua vida e, com isso, qualquer limitação imposta ao corpo que o impeça de realizar uma atividade produtiva provoca alterações profundas nos seus relacionamentos. Ademais, o que efetivamente temem os portadores é a morte social, de não poder fazer o que faziam antes, ou seja, trabalhar e cuidar de si e da sua família. Os que se encontram incapacitados sentem-se culpados, perdem a autoestima e se ressentem com as incriminações explícitas e veladas (SANTOS; MARTINS, 2011).

2.3 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual é mais amplo do que se costuma pensar e está definido como insinuações, ameaças, constrangimentos, contatos físicos, palavras, gestos, propostas, sendo uma conduta predominantemente de natureza sexual e atentatória à liberdade sexual do assediado (PASCOAL, 2018).

Na cartilha lançada pela OIT e Ministério Público do Trabalho (MPT) em junho de 2017, afirma que o assédio sexual no meio laboral é um comportamento de natureza sexual praticado por meio de palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta contra a vontade da vítima, constrangendo-a e violando sua liberdade sexual. Assim como, também viola os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal como a liberdade, a privacidade, a intimidade, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito a um ambiente de trabalho saudável (OIT, 2017).

Para Rodolfo Pamplona Filho, “conceituamos assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (FILHO, 2002). Rodolfo (2002) coloca elementos

básicos caracterizadores do assédio sexual, entre eles: Os sujeitos, a conduta de natureza sexual, a rejeição à conduta e a reiteração da conduta.

As vítimas, que na grande maioria dos casos são mulheres, sofrem com vários tipos de discriminações em diversos campos das suas vidas, e os sofrimentos e os transtornos que o assédio traz são imensamente terríveis para a saúde física e, principalmente, psíquica dessas pessoas, deixando-as muitas vezes com baixo rendimento de produção e concentração, sem disposição para o trabalho, com medo, dentre outros prejuízos sofridos por elas (BIANCHINI, 2002).

Para Filho (2001), assédio sexual é caracterizado em duas espécies:

- i) aquele oriundo de chantagem (*quid pro quo*), advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna que se encontra positivado no sistema pátrio; ii) o assédio sexual ambiental, constituído na forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima (FILHO, 2001, p. 47).

Quanto ao assédio moral, importa registrar a falta de regulamentação legal como conduta criminal típica, apesar da existência de vários projetos de lei nessa direção. Não obstante, é clara a possibilidade de reparar os danos materiais e morais decorrentes dessa ardilosa prática com fundamento no art. 1º, III, art. 3º, IV e, sobretudo, art. 5º, X, todos da Constituição Federal (NETO, 2013).

Isabel Parreira afirma que, na prática, são quatro as principais formas de assédio moral, são elas: isolar a vítima no trabalho, cobrança rigorosa do trabalho como desculpa para abusar psicologicamente da vítima, referências indiretas negativas ao direito à privacidade da vítima, ausência de justificativa para discriminar a vítima (PARREIRA, 2003)

Para Márcia Novas Guedes, *mobbing* ou assédio moral significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico, ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2013).

Geralmente, o assédio moral apresenta-se com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, levando-os na brincadeira. Trazem um comportamento já naturalizado decorrente de uma estrutura social machista e patriarcal. Depois, propaga-se com força, e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto (HELOANI, 2004). Desse modo, Hirigoyen (2002) afirma que o assédio em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua

personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida (HIRIGOYEN, 2002).

De modo geral, o assédio moral começa pelo abuso de um poder, independentemente de qual for a base de sustentação, segue por um abuso narcísico no qual o outro perde a autoestima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual. O que pode começar como uma leve mentira, uma flagrante falta de respeito, torna-se uma fria manipulação por parte do indivíduo perverso, que tende a reproduzir o seu comportamento destruidor em todas as circunstâncias de sua vida: no local de trabalho, com o cônjuge, com os filhos (FREITAS, 2001).

Conforme afirma Luiz Flávio Gomes, a diferença fundamental entre o assédio sexual e o assédio moral é a finalidade do agente, pois no assédio moral o assediador busca reduzir a condição do empregado, produzir o seu enquadramento, eliminar sua autodeterminação no trabalho ou degradação de suas condições pessoais no ambiente de trabalho, o que causa diversas consequências para a integridade física e psíquica do trabalhador, a sua transformação em um robô (GOMES, 2001).

3 O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A IDEIA DE SUA IMPUNIDADE NO BRASIL.

Até 15 de maio de 2001 não havia regulamentação jurídica específica para crime de assédio sexual. A falta de uma legislação no âmbito jurídico brasileiro fazia com que o assédio sexual fosse tratado como um problema das relações de trabalho, levando suas vítimas a resolverem os conflitos à margem do direito e, muitas vezes, sem prejuízos para o assediador. A impunidade esteve presente durante todo esse tempo. O assédio sexual não era levado a sério, muito menos considerado algum tipo de violência (MELO, 2001).

Com a Constituição de 1988, o assédio sexual no Brasil poderia ser chamado de assédio sexual laboral. Conforme uma análise de como esse assédio foi tipificado no Código Penal no art. 216-A, suas condições para caracterizar a conduta exigem a ascendência e a superioridade e devem ter origem no exercício de cargo, emprego ou função, não sendo, portanto, qualquer ascendência que permite a ocorrência do tipo penal (BOSCO, 2001).

A localização sistemática da nova figura no Código Penal, na realidade, não acrescenta maior efetividade à punição, ao contrário, a dificulta, à medida em que, colocada no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, mantém a iniciativa da ação penal privativa da vítima. A problemática é que, para a conduta ser caracterizada como assédio sexual, depende da relação de superioridade, na qual a empregada poderá se sentir coagida à não propositura da ação, com receio de ser demitida (BOSCO, 2001).

Para os técnicos do Departamento de Estudos e Projetos Legislativos do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (IBCCRIM), a vítima poderá não exigir a punição de seu assediador:

[...] a natureza dessa infração penal desaconselha que a sua ação penal deva depender de iniciativa exclusiva da pessoa ofendida, eis que esta situa-se sob o jugo do agente que, por tal relação de superioridade, poderá coagi-la à não propositura da ação, o que garantiria a persistência da impunidade. Por outro lado, confiar-se unicamente ao talante do pretenso sujeito passivo o exercício da ação possibilitará que este se utilize dessa faculdade processual para exigir do indigitado autor da infração qualquer vantagem (inclusive econômica, como preço pela sua não propositura) (IBCCRIM, 2001, p. 12).

O ideal seria a tipificação do assédio sexual no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho, prevendo a possibilidade de reparação do dano, assim como é feito na legislação americana. Luiz Flávio Gomes afirma que é preferível instituir lei específica sobre o assédio sexual, já que ela teria caráter mais geral e conferiria ao tema a importância que merece no contexto jurídico do sistema pátrio:

Uma "solução" puramente "penal", da qual tem se valido o legislador pátrio sem nenhum comedimento, confere ao tema uma sensação de simbolismo crasso e reprovável. Na lei específica, dever-se-ia prever a obrigatoriedade de criação de comissões dentro das empresas ou dentro dos sindicatos. Com formação paritária, para se ter conhecimento do caso em primeira mão. Se o assunto não fosse resolvido no âmbito dessas comissões, então sim, utilizar-se-ia o Direito penal (a sanção penal), como última *ratio* (GOMES, 2001, p. 264).

O assédio sexual trata-se de um crime que continua a beneficiar uma forte impunidade. As mulheres sempre correm o risco de serem despromovidas, demitidas ou de lhes serem negadas as condições básicas necessárias para efetuarem o seu trabalho. As mulheres que reagem às inúmeras situações de abuso no local de trabalho são alvo de processos de humilhação, da descrença de familiares e amigos, e acabam geralmente no desemprego. Nesse caso, perdem simultaneamente o emprego (MORGAN, 2001).

O medo de perder o emprego é real. Nos EUA, entre 60% a 70% das vítimas de assédio sexual que procuraram ajuda junto das agências de serviço social encontravam-se desempregadas (MORGAN, 2001).

As mulheres vítimas de assédio sexual não procuram intervenção justamente por conta desse cenário. Elas receiam uma retaliação e duvidam da eficácia da justiça, assim como receiam a perda de seu emprego. Tais receios são bem fundados, pelo fato de os casos de assédio sexual raramente chegarem ao tribunal, além do fato de o processo de litigação tornar-se uma experiência complementar de violência e os trâmites processuais serem demasiado morosos (DIAS, 2008).

Nos Estados Unidos, só 1% de todos os casos de assédio sexual chegam a tribunal, além dos advogados terem alguma relutância em representar casos de assédio sexual.

É importante ressaltar ainda que a classificação de assédio sexual é difícil de estabelecer, porque repousa na noção de intencionalidade do autor. Há uma dificuldade também por parte das instituições sociais, cujo fundamento está no padrão cultural brasileiro que legitima comportamentos sexuais predatórios por parte do homem, e termina por não incriminar a conduta do agressor, tratando o assédio como um problema nas relações de trabalho, e não como uma violência contra a mulher (FUKUDA, 2012).

Rachel Franzan Fukuda afirma que pouco se avançou com relação à violência contra a mulher demonstrando o quanto da sociedade patriarcal encontra-se ainda presente em nossas práticas sociais, em que crimes cometidos contra as mulheres ainda são comuns, resultado, sobretudo, da ineficiência e inadequação geral do sistema judiciário brasileiro, permeado de preconceito, conforme denuncia o alto índice de impunidade e absolvição dos agressores em relação aos casos de agressão contra mulheres (FUKUDA, 2012).

3.1 DADOS ESTATÍSTICOS

O assédio sexual é um problema frequente nos diversos ambientes de trabalho e difícil de ser combatido. Entre as vítimas do assédio sexual no trabalho, a incidência da violência contra as mulheres se destaca. Isso se deve principalmente porque comportamentos machistas e patriarcais decorrentes de uma sociedade enraizada na desigualdade de gênero naturaliza condutas de agressão, que colocam a mulher em um lugar secundário na sociedade e no meio laboral (OLIVEIRA, 2019).

A defensora pública Rosana Leite Antunes de Barros, em uma palestra realizada em 2015, na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), afirmou que:

Muitas vezes travestido de práticas silenciosas, o assédio sexual atinge a dignidade da pessoa humana, sendo que 52% das mulheres, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já foi vítima desse delito, sendo que a maioria não chegou ao conhecimento do Poder Judiciário por vergonha da vítima (BARROS, 2015).

Há uma prevalência dos assédios contra as mulheres. Estudos realizados na década de 90 por Fitzgerald e Shullman, apontavam para 1 vítima em cada 2 mulheres, isto é, 50% das mulheres eram ou tinham sido, na sua juventude, alvo de comportamentos de assédio (FITZGERALD; SHULLMAN, 1993).

Na Europa, a incidência nas mulheres revelada pelos estudos com carácter nacional variava entre 81% na Austrália, 78% no Luxemburgo, 72% na Alemanha, 54% no Reino Unido, 32% na Holanda, 27% na Finlândia, 17% na Suécia e 11% na Dinamarca (GARCIA, 2001).

Lígia Amâncio e Luísa Lima ressaltam que, em Portugal, a investigação sobre assédio sexual tem sido escassa. Ressalva-se o inquérito levado a cabo por elas junto de 1022 mulheres trabalhadoras, que revelou que o assédio estava insidiosamente inserido na sociedade portuguesa, com graves consequências para as vítimas, não só em termos do seu direito ao trabalho como para a sua saúde e bem-estar (AMÂNCIO; LIMA, 1994):

Enquanto 25,5% das entrevistadas afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio por parte de colegas, uma percentagem menor de mulheres conta já ter sido vítima de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos (13,6%) ou de clientes ou fornecedores da empresa (7%) (AMÂNCIO; LIMA, 1994).

A fundação Perseu Abramo realizou entrevistas e constatou um alto número de vítimas de assédio sexual. Foram questionadas sobre o assunto 2.500 mulheres, das quais 11% afirmaram ter sofrido assédio sexual.

Sobre o tema, Sônia Mascaro acredita que o percentual de vítimas do assédio sexual é elevado, aproxima-se da estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual 52% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual (MASCARO, 2003).

Um estudo feito por Think Eva com a LinkedIn mostra que 47% das mulheres entrevistadas sofreram assédio sexual no local de trabalho. O estudo indica que o assédio sexual atinge as mulheres de maneira desigual. Mulheres negras (pretas e pardas) e mulheres com rendimentos menores são as principais vítimas. A pesquisa constata que, entre as mulheres negras, 52% são assediadas e, entre as mulheres que recebem entre dois e seis salários-mínimos, 49% são assediadas (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

É importante ressaltar a intersecção de classe e raça presente nos assédios sexuais contra as mulheres. Historicamente, a população negra enfrenta os piores indicadores de empregabilidade no Brasil. A desigualdade social e de raça provoca uma maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, por consequência, à violação de direitos, como no caso do assédio sexual (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

Como se pode verificar, grande parte das mulheres já sofreram assédio sexual no ambiente laboral, mas oito em cada dez consideram que a certeza da impunidade é a principal barreira para a denúncia. Enquanto o agressor sai impune, a vítima é a única que sofre as consequências. Conforme compreendido pela pesquisa, 1 em cada 6 vítimas de assédio sexual no ambiente laboral pede demissão e 35% das mulheres assediadas no Brasil afirmam viver sob constante medo (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

Muitas mulheres tem o receio de denunciar o assédio ou ao menos falar com alguém sobre isso. Na pesquisa, verifica-se que 63% das mulheres afirmam que há um ciclo de descaso e que as pessoas diminuem a violência, fazendo com que o assédio não seja levado a sério. Com um percentual exatamente igual, outro fator que faz com que as mulheres evitem denunciar é o medo de serem expostas (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

A pesquisa afirma que a impunidade sexual nos ambientes de trabalho impede as mulheres de denunciar e fazer algo a respeito:

Para 78,4% das respondentes, a impunidade é a maior barreira para a denúncia, seguida de políticas ineficientes (63,8%) e medo (63,8%). A sensação de impotência faz com que o silêncio e a solidão sejam os resultados mais recorrentes. Metade delas prefere dividir o ocorrido apenas com pessoas próximas; 33% não fazem nada e 14,7% optam pela demissão (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

A criação de políticas organizacionais é fundamental, não apenas para ouvir e encaminhar as denúncias, mas para acolher a vítima e agir para evitar a sistemática repetição

do crime de assédio sexual, trazendo mais confiança à mulher para tomar providências contra o assédio sexual no ambiente de trabalho (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

3.2 MEIOS PROBATÓRIOS

No ordenamento jurídico, a prova dos fatos alegados tem especial relevância. Portanto, para que haja responsabilização do assediador, seja na esfera penal, trabalhista ou cível, é imprescindível que a vítima possua o mínimo de provas para comprovar suas alegações (PEREIRA, 2020).

Tratando-se do assédio sexual, a produção de provas é imprescindível para a rescisão indireta, despedida por justa causa e para indenização por danos morais e materiais pretendidos na justiça trabalhista, bem como sendo indispensável na ação penal correspondente (CUNHA, 2011).

Para Welington Almeida Pinto, o assédio sexual é difícil de ser configurado pela difícil obtenção de provas e principalmente pela interpretação de certas atitudes, condutas e comportamentos, que podem facilmente serem manipuladas a favor do assediador, colaborando com a recorrente impunidade desse tipo de assédio:

O assediador é uma figura fria, sutil, preocupado em não materializar provas capazes de incriminá-lo. Normalmente o delito é cometido em locais isolados, portas fechadas e longe de testemunhas oculares. Ataca a vítima com cantadas, sussurros, olhares e gestos maliciosos, propostas indecorosas, toques físicos e ameaças veladas. Quando a vítima denuncia o fato, o agressor luta para inverter o quadro, dizendo que tudo não passou de um mal-entendido e, sem maiores esclarecimentos, procura dar o caso por encerrado. A vítima sem provas, desencorajada ou inculpada pelos próprios colegas, acaba desistindo da Reclamação. Armar de provas é fundamental numa situação dessa natureza, um mini-gravador pode ser muito útil, registrando a Coerção para incriminar o réu (PINTO, 2000, p. 27).

A obtenção de prova da prática do assédio sexual é difícil, uma vez que se trata de comportamentos, em sua maioria, velados, ocultos, que ocorrem em contexto privado ou na ausência de testemunhas (DIAS, 2008). Vale ressaltar que, por conta dessa dificuldade de comprovação segura da ocorrência do assédio, devem ser considerados com muita valia as circunstâncias, os indícios e as presunções para demonstrar a real configuração do comportamento do agente, caso não sejam possíveis os meios de coleta de prova (GONÇALVES, 2021).

Ainda assim, o ônus da prova pertence a quem alega, ou seja, à vítima. Luiz Regis Prado corrobora com o exposto quando afirma que:

[...] o delito de assédio sexual reveste-se de especiais dificuldades de prova (v.g., o temor, por parte da vítima, de que venha a ser demitida e/ou de que não logre encontrar outro emprego; o receio da reprovação social, etc.), pois normalmente não existem documentos, testemunhos ou perícias que possam atestar a sua ocorrência, restando tão-somente a palavra do assediador contra a da vítima (PRADO, 2011, p. 816).

A dificuldade de provar o ocorrido é notável quando analisado o pequeno índice de casos de assédio sexual em trâmite nos tribunais. Além disso, os tribunais são caracterizados por serem exigentes com as provas apresentadas ao julgar e condenar casos de assédio sexual, devendo ser robustas, capazes de convencer o juiz (PEREIRA, 2020). Conforme acórdão proferido pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que entendeu a não configuração do assédio sexual por conta da fragilidade das provas apresentadas:

ASSÉDIO SEXUAL - PROVA FRÁGIL – NÃO-CONFIGURAÇÃO. O assédio sexual configura-se na insistente pretensão que fira a liberdade sexual dourem, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se para tanto de poder hierárquico sobre a vítima. **Para a imputação de tais atos há que se ter presente prova robusta e não apenas meros indícios. Portanto, não havendo certeza de que o acusado tenha efetivamente se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual de subordinado, não há como lhe imputar referido constrangimento ante a fragilidade da prova produzida.** (SANTA CATARINA, 2008, p. 217, grifo nosso).

Apesar da exigência dos tribunais acerca das provas obtidas, Luís Fernando de Lima Gonçalves afirma que é possível trazer ao processo provas produzidas sem o conhecimento da outra parte, sendo elas consideradas legítimas. Entre elas estão as gravações telefônicas e ambientais. Para ele, é possível provar tal crime levando a juízo bilhetes, mensagens eletrônicas e até mesmo presentes, sendo também admissíveis provas testemunhais (GONÇALVES, 2021).

A gravação clandestina é realizada por um dos próprios comunicadores, sem que o outro ou outros saibam, e não é considerada prova ilícita, nas hipóteses que configurar abuso do exercício de direito ou a violação de um dever de sigilo, como ocorre em algumas relações profissionais (PEREIRA, 2020).

Os Tribunais consideram como meios de prova válidos as gravações telefônicas realizadas por um de seus interlocutores, diferentemente da interceptação telefônica. Conforme segue o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

CONVERSA GRAVADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. A conversa gravada por um dos interlocutores é meio lícito de obtenção de prova, podendo inclusive ser utilizada como meio de prova por um terceiro ofendido que não participou da conversa. (RIO GRANDE DO SUL, 2013, grifo nosso).

Por conta de o assédio sexual ocorrer recorrentemente em lugares privados e de forma oculta, o que dificulta a produção de provas, os assediadores acabam sendo impunes. A partir disso, surgem consequências no ambiente laboral (GONÇALVES, 2021).

Conforme Sarah Batista Santos Pereira afirma, torna-se imprescindível para erradicar as impunidades presentes no ordenamento jurídico romper com o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos. Faz-se necessário que a vítima se liberte da posição de submissão a que é imposta e passe a adotar atitudes mais ativas. É fundamental que a vítima relate o ocorrido para as pessoas mais próximas e de sua confiança, que reúna todas as provas possíveis, sejam diretas ou indiretas, apresente denúncias e faça seu relato na Ouvidoria e no setor de Recursos Humanos, que registre o caso na delegacia, bem como que comunique o ocorrido ao seu sindicato ou a um advogado (PEREIRA, 2020).

3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual tem consequências para todos aqueles que trabalham no ambiente onde ele ocorre: na saúde, no nível de confiança, no estado moral, na capacidade produtiva e nas expectativas de carreira das vítimas; em trabalhadores que presenciaram ou tenham conhecimento do assédio e que presenciem a deterioração do ambiente de trabalho; entre os próprios empresários, cujo comportamento põe em risco o desempenho e o desempenho econômico da empresa e está, portanto, exposta ao risco de publicidade negativa e possíveis consequências legais ou sanções (União Europeia, 2005).

As consequências do assédio sexual são várias, podendo prejudicar a imagem da empresa, afetar custos, vendas, despesas e o que é mais grave, atingir muitas vezes de maneira irreparável a vítima, que sofreu humilhações e desconfianças no ambiente de trabalho (MILLER, 2018).

O assédio sexual é uma prática ilícita e tem repercussões tanto para o assediado como para o assediador. Para a vítima, dentre outros efeitos, pode desenvolver sequelas físicas e psicológicas, além de ter seu desempenho laboral afetado, como resultado da ofensa sofrida, a qual atinge diretamente sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa, tendo afetado, muitas vezes, por esse fato, seu rendimento laboral (LATIF, 2007).

As consequências também se refletem nas empresas, por isso diversas empresas para se eximirem da responsabilidade de uma futura ação de indenização por danos causados pelos seus subordinados na prática do assédio, vem incluindo um projeto de política antiassédio

interno, inclusive inserindo-a em cláusula contratual de admissão tal prerrogativa (MILLER, 2018).

3.3.1 Consequências morais e físicas para o assediado

O assédio sexual expõe os trabalhadores, principalmente as mulheres, a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, tratando-se de uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações trabalhistas. A pessoa mais atingida pelo assédio sexual é sem dúvida a vítima e sobre ela recaem as piores consequências do assédio (PEREIRA, 2020).

De uma forma geral, o assédio sexual é psicológica e emocionalmente perturbador para as vítimas, que podem desenvolver sequelas físicas e psicológicas, além de afetar diretamente seu desempenho laboral. O sentimento é como se houvesse uma perda da dignidade e da confiança dos outros. O assédio atinge diretamente sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa (GONÇALVES, 2021).

Essa violência pode resultar em danos sociais e psicológicos, tais como a redução no rendimento profissional, temores, abalo psicológico e problemas para se relacionar com outras pessoas, podendo também acarretar crises depressivas e de ansiedade. Desse modo, subsistem enormes prejuízos pessoais, profissionais e familiares (PASCOAL, 2018).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo Departamento de Igualdade de Gênero chegou a produzir um documento intitulado *O assédio sexual, segundo o Documento sobre Violência contra a Mulher*, em que se colocam algumas das consequências da prática nas relações de trabalho, explica que:

O assédio sexual causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido (OIT, 2017, p. 20).

Verifica-se que as consequências advindas do assédio sexual são múltiplas e causam intenso sofrimento, atingindo diversas áreas da vida, deixando marcas no corpo e no psicológico das vítimas, podendo causar afastamento de suas funções por motivos de doença, limitações na carreira e até mesmo perda do emprego (GONÇALVES, 2021).

Analisando desse modo o que dispõe Gleize Rosa Aparecido (2018), o ambiente hostil

criado pela conduta do assédio sexual afeta o desempenho da vítima, prejudica as relações de trabalho e dificulta a possibilidade de promoção e o reconhecimento no trabalho. Contudo, os efeitos não se restringem ao meio laboral, a intimidade também é ferida pelo assediador, abusando do espaço da vítima contra sua vontade. Consumado o delito, após a denúncia da vítima, poucas decidem por ir até o fim com a denúncia por conta da investigação violar novamente sua privacidade sendo impossível esconder o ocorrido de colegas e terceiros o que muitas vezes geram comentários maldosos à vítima. Esses fatores se somam até que a vítima apresente os primeiros sinais físicos e mentais, que podem ter consequências profundas como ansiedade, fadiga e depressão (APARECIDO, 2018, p. 30).

Corroborando, Luís Fernando de Lima Gonçalves afirma que as consequências do assédio sexual no trabalho podem ser “fadiga, irritabilidade, falta de concentração, perturbações físicas e psicológicas e a ansiedade como algumas consequências do ato em estudo, na saúde do assediado” (GONÇALVES, 2021), causadoras de eventuais acidentes de trabalho e queda da produtividade. Quando o assédio é prolongado, muitos desses efeitos podem tornar-se crônicos (KOSS et al., 1994, p. 139).

Segundo o Senado Federal, conforme exposto na Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, são alguns danos resultantes do assédio sexual à vítima:

- Privação da autonomia;
- Integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; Significativa redução da autoestima - Diminuição da produtividade; - Afastamentos por doenças;
- Desligamentos;
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida. (BRASIL, 2017/2018, p. 19).

Todas essas doenças supracitadas, sejam elas físicas ou psíquicas que o assediado está sujeito a adquirir está sendo tão combatido nesses últimos anos, juntamente com o assédio moral, salienta-se que determinadas empresas até mesmo já tem uma política de fiscalização. Isso se deve pelo fato que a empresa também perde quando esses fatos isolados acontecem, pois, o assediado passa a produzir menos, e deixa um clima conturbado no ambiente laboral (MEDEIROS, 2018).

Exemplo disso é a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que prevê o combate à violência e ao assédio no ambiente laboral e já foi assinada por 10 países. Um dos instrumentos mais importantes para prevenção, pois busca construir, junto com

empregadores e trabalhadores e suas organizações, uma vida profissional digna, segura e saudável para todas as pessoas (OIT, 2021).

3.3.2 Consequências jurídicas para o assediador

As formas de se punir um assediador seriam: no aspecto trabalhista, a rescisão por justa causa do contrato; no civil, a responsabilidade civil; e, no criminal, a representação por ação penal privada, pelo delito de assédio sexual, referente ao artigo 216-A do CPP, com pena de detenção de um a dois anos mais indenização por danos morais, uma vez que o sistema jurídico brasileiro admite cumulação de efeitos nas searas penal e civil, assim como a cumulação de danos morais e materiais, assegurada atualmente pela Constituição Federal no art. 5º, inciso X (ASSÉDIO moral e assédio sexual no ambiente de trabalho, 2018).

Nesse sentido, Kewri Rebeschini de Lima (2015) afirma que cada ramo do Direito penaliza o assédio sexual de forma diferente:

- a) **no Direito do Trabalho:** 1) Suspensão; 2) Advertência disciplinar; 3) Rescisão do contrato por Justa Causa (artigo 482, alínea “b”, CLT), desde que presentes os requisitos de atualidade, gravidade e causalidade;
- b) **no Direito Penal:** o cometimento do assédio sexual configura o delito previsto no artigo 216-A, sujeitando o assediador à pena de 1 a 2 anos de detenção;
- c): **no Direito Civil:** Responsabilidade Civil, serão, por ora, analisados os efetivos danos causados pelo cometimento do assédio sexual. O Código Civil de 2002, em seu artigo nº 932, considera o empregador como o responsável pelos atos do empregado. Logo, qualquer alegação de não responsabilidade da empresa é descabida, mesmo que não seja o próprio empregador o assediador e sim um superior hierárquico ou ainda um colega de trabalho (LIMA, 2015, grifo nosso).

Segundo Simone Silva Prudêncio, atualmente pune-se mais o assédio sexual com a indenização trabalhista ou com a cível do que com a detenção do assediador, justamente pela necessidade da existência de um conjunto probatório bastante consistente para que possa legitimar uma condenação, dada a gravidade da sanção penal e a relevância do direito à liberdade atingido (PRUDÊNCIO, 2012).

O delito de assédio sexual tem dificuldades peculiares para ser provado por conta de vários fatores envolvidos como o medo que a vítima tem de ser demitida e não conseguir outro emprego, o medo da reprovação social. Geralmente não existem documentos, ficando como principal prova as testemunhas que, em grande maioria, se amedrontam em depor contra seu empregador. Assim, como não há perícias para comprovar a ocorrência do delito, não conseguindo provar a existência do delito, o acusador poderia responder por Calúnia (art.138,

C.P.), além de ter ainda que responder por prováveis danos morais na esfera cível (PRUDÊNCIO, 2012).

Nesse sentido, apesar da dificuldade para a comprovação do assédio sexual, já há julgados dos tribunais trabalhistas pátrios sobre a indenização por danos morais, qual seja:

Ementa: “DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. **Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas.** Recurso provido.” (Número: 20100502843 10ª TURMA 07/06/2010 TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RECORD 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5, 2010, grifo nosso).

Ementa: ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM E POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. Configura-se assédio sexual por chantagem aquele praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual. O assédio ambiental ou por intimidação dá-se por uma atuação generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e concretiza-se por frases ofensivas de cunho sexista, apalpadinhas, gestos, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho. No caso sub oculi, as ações do gerente administrativo e financeiro da reclamada se caracterizam nas duas modalidades acima apontadas. Além de chantagear a obreira condicionando a percepção de aumento salarial e vantagens fornecidas pela empregadora a seus empregados, ao cumprimento de favores de natureza sexual, valendo-se da sua condição de superioridade hierárquica, tornou o ambiente de trabalho envenenado na medida em que não se acanhava em postar-se na porta para se esfregar nas trabalhadoras que ali passassem, fazendo questão de demonstrar sua devassidão perante as colegas de trabalho da obreira, quando as convocava para sua sala e em seu computador passava filmes de conteúdo pornográfico, mediante os quais exibia cenas de sexo explícito e ainda as submetia à humilhação de ter que ouvir “que era para elas aprenderem a fazer direitinho”. **Ditas condutas produziram constrangimento no ambiente de trabalho da obreira e transtorno em sua vida pessoal, gerando dano moral que deve ser indenizado.** (RONDÔNIA, 2011, grifo nosso).

No Direito do Trabalho, a reparação dos danos morais está coadunada diante das limitações de competência, das controvérsias derivadas da relação laboral. A lesão deverá ser oriunda da relação de trabalho, ou seja, dos fatos pertinentes às obrigações manifestas pelas partes em função do vínculo jurídico entre elas presente (ASSÉDIO moral e assédio sexual no ambiente de trabalho, 2018). Analisando o artigo 483 da CLT em suas alíneas “a” e “e”, nota-se que não há necessidade de intervenção penal quando o assédio se faz de maneira não tão notória:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; (...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943).

Os efeitos gerados pelo assédio podem ser justa causa para a extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto empregatício, como é respaldado perante o direito do trabalho, com fulcro no artigo supracitado, além de indenização, em razão do artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

A rescisão indireta é a forma de cessação do Contrato de Trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador, facultando ao empregado perceber todas as verbas devidas dentro do contrato, além da multa dos 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), como também receber o Seguro Desemprego (MARTINS, 2006).

No entender de Moraes Filho:

Tanto a justa causa, como a falta grave são expressões sinônimas, pois a justa causa é todo ato doloso ou culposo grave, que faça sumir a confiança e boa-fé existentes entre as partes integrantes do contrato de emprego, tornando impossível o prosseguimento da relação (MORAES, 1978, p. 311).

A prática de assédio sexual contra os empregados ou empregadas da empresa, por parte de outro trabalhador, que exerce função superior à do assediado e, por isso mesmo, encontra-se na condição de preposto do empregador, pode ser justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. É assim que a doutrina e a jurisprudência nacionais têm entendido, com base no texto do artigo 482, alíneas b e j, da CLT, enquadrando o assédio como incontinência de conduta ou mau procedimento (b), ou ainda como ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem (j) (BOSCO, 2001).

Para Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz, o efeito gerado pelo assédio sexual constitui justa causa nas hipóteses:

Dependendo de quem for a figura assediadora, o efeito gerado pelo assédio pode ser a justa causa para a extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto empregatício, sem contar a possível aplicação de penas disciplinares para o sujeito ativo, como advertência ou suspensão, anteriormente à ulatimação daqueles efeitos. Assim, em sendo o assediador um empregado, configura-se justa causa para ruptura

do contrato de trabalho. Nesse caso, a extinção do vínculo de emprego tem fundamento no disposto na alínea “b” do art. 482 da CLT, a saber, má incontinência de conduta. Já no caso de o empregador ser o sujeito ativo do assédio sexual, existe a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse caso, a alínea “e” do art. 483 é a mais adequada, uma vez que ela se refere à prática pelo empregador ou seus prepostos de ato lesivo da honra e boa fama contra empregado ou seus familiares (MUNIZ, 2008, p. 50).

A deputada Iara Bernardi apresentou projeto de lei, de nº 62, de 1999, para alterar os artigos 482, 483 e 468 da CLT, acrescentando a figura do assédio sexual à lista das figuras de justa causa para despedimento e rescisão do contrato de trabalho. Conforme o projeto, a redação dos artigos mudaria para a seguinte:

Art. 482. [...]

m) prática de assédio sexual a trabalhador subordinado ou trabalhadora subordinada. Parágrafo Único: entende-se por assédio sexual toda conduta de uso indevido de poder e posição hierárquica nas relações de trabalho e docência, para a obtenção de favores de natureza sexual.

Art. 483 [...]

h) for vítima de assédio sexual por parte do empregador ou empregadora, de seus prepostos ou de superior hierárquico.

Art. 468 [...]

§ 2º - na hipótese de assédio sexual praticado por superior hierárquico, cabe ao empregado ou empregada o direito de mudar de função ou de setor de trabalho.

§ 3º - Compete ao Ministério do Trabalho definir normas para que as empresas estabeleçam programas de prevenção ao assédio sexual, bem como procedimentos internos claros e objetivos para o encaminhamento e averiguação de denúncias. (BRASIL, 1943)

A indenização ao empregado por assédio sexual pode ser pleiteada na Justiça do Trabalho e essa é uma posição pacífica entre os doutrinadores e os tribunais brasileiros, porque o litígio decorre de relação trabalhista e atende, assim, à previsão constitucional (art. 114, caput). A prova do delito costuma ser a parte mais difícil do procedimento e talvez aí resida a causa do número tão baixo de pedidos dessa natureza nos tribunais brasileiros. Pode ser feita através de documentos, testemunhas, roupas danificadas, fitas gravadas, perícias em filmes, fitas ou mesmo roupas e até restos de secreções, além, é claro, da confissão do assediador (ARRUDA, 1998).

O empregado que sofreu o assédio sexual também poderá pleitear a ação de indenização por danos morais, por ter sofrido constrangimentos em seu trabalho. A prática do assédio sexual seja pelo empregador ou qualquer pessoa que detenha o poder hierárquico não está violando somente as cláusulas do contrato com o assédio sexual, mas também uma garantia constitucional, ensejando assim um respectivo ressarcimento pelo dano sofrido moralmente (ASSÉDIO moral e assédio sexual no ambiente de trabalho, 2018).

A jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de que a competência para julgar os pedidos de indenização por danos morais é a Justiça do Trabalho, desde que estejam relacionados com o contrato de trabalho e com a causa da ação, conforme constatado:

DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – Após o advento da Constituição da República de 1988, a matéria referente aos direitos de personalidade e a consequente questão do dano moral, que a violação àqueles direitos pode ensejar tem enquadramento constitucional. E, como tal, pode ser alvo quer de reparação civil, quer penal, quer trabalhista. O aspecto diferenciador dirá respeito à distinção, em cada caso, da origem da lesão, da relação em face da qual possa ser esboçado o fundamento do pedido. Tendo sido demonstrado que os Reclamantes, em dependências do estabelecimento do empregador, sofreram agressão moral, vexatória, humilhante e constrangedora por parte de superior hierárquico perante os colegas, **exsurge a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda.** Recurso conhecido e não provido. 2. DANO MORAL – PROVA – APLICAÇÃO DO ART. 10, I, DO ADCT – A alegação de que não restou demonstrado o dano moral está desfundamentada, visto que não embasada em qualquer das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT. Por outro lado, o egrégio TRT não manifestou qualquer tese explícita acerca da alegação de que o pleito esbarra na ausência de previsão legal, pois, enquanto não regulamentado o art. 7º, I, da Carta Magna, aplica-se a norma de indenização prevista no art. 10, I, do ADCT, nem foi arguido neste sentido por meio de embargos declaratórios, pelo que ausente o devido pré-questionamento, sob este fundamento. Óbice no Enunciado nº 297 do TST. Revista não conhecida. (RORAIMA, 2002, grifo nosso).

A vítima pode também exigir reparação civil pelo assédio sofrido no local de trabalho. Isso pode acontecer pois, conforme expresso no Código Civil, o empregador é também responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados no exercício ou em razão do trabalho que lhes competir, consoante o consubstanciado no art. 932, III, sendo tal responsabilidade solidária, como prega o parágrafo único do art. 942, dispondo ainda no art. 933 que a responsabilização em tela independe do dolo e da culpa, preconizando de vez a responsabilidade objetiva do empregador nesses casos (BRASIL, 2002).

O Código Civil, em seu artigo 186, prevê que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002). Já o artigo 927 do referido diploma legal, por seu turno, dispõe que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002).

Segundo Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz, deve-se ter em mente que o assédio sexual constitui um ato ilícito. Tal ilicitude reside na violação de direitos da personalidade da vítima, já que as condutas inoportunas e constrangedoras de índole sexual atentam, em sua maioria, contra a dignidade do ofendido, tolhendo sua liberdade sexual e sua livre disposição sobre o próprio corpo. Para Mirella, a reparação do dano moral procura oferecer uma compensação à vítima para de certa forma atenuar o sofrimento decorrente do assédio, que,

segundo ela pode ser efetuada:

De forma pecuniária, com o pagamento de indenização em dinheiro, ou in natura, apresentando sob a forma de uma retratação ou de um desagravo público, na tentativa de reconstituição do status quo ante, sendo igualmente viável a cumulação do ressarcimento pecuniário com a sanção in natura, visto que em certas situações apenas um dos meios de reparação revela-se insatisfatório (MUNIZ, 2008).

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe a previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano. O empregador que estimula, permite ou é omissos quanto à prática do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos causados (MUNIZ, 2008).

É dever do empregador evitar as práticas de assédio sexual com o objetivo de preservar um ambiente laboral sadio e digno aos trabalhadores, entendimento decorrente do Tribunal Regional do Trabalho:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar a qualquer empregado, no ambiente de trabalho, a tranqüilidade necessária para exercer sua atividade, eliminando qualquer possibilidade de importunações e agressões de qualquer espécie, inclusive, e principalmente, as resultantes da libido. Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar a indenização adequada. (SANTA CATARINA, 2001).

Com o advento do novo Código Civil, o empregador continua sendo responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados no exercício ou em razão do trabalho que lhes competir, consoante o consubstanciado no art. 932, III, sendo tal responsabilidade solidária, como prega o parágrafo único do art. 942. No entanto, diferentemente do diploma anterior, dispõe o art. 933 que a responsabilização em tela independe do dolo e da culpa, preconizando de vez a responsabilidade objetiva do empregador nesses casos (BRASIL, 2002).

Outra forma de punição do assédio sexual é no âmbito penal, o que pouquíssimas vezes chega a ser provado como o crime de assédio sexual tipificado no Código Penal por ser um crime de natureza eminentemente clandestina. Dificilmente o agente praticará a conduta reprovável na presença de terceiros. Tendo em vista tal constatação, bem como a condição de hipossuficiência da vítima, ela tem em sua palavra um relevo especial, ganhando status de presunção relativa de veracidade, já que, se assim não fosse, raramente alguém seria condenado por esse tipo de crime (DE SÁ, 2013).

Para Fábio Gustavo Alves de Sá, o assédio sexual tipificado no Código Penal é uma ação penal privada com as exceções próprias dadas aos crimes carnais (Art. 225, § 1º, incisos I e II, do CP), o que gera uma insegurança à vítima por conta da posição de influência e poder que seu assediador tem no ambiente laboral:

Ao nosso ver o legislador pecou ao determinar este tipo de ação para o tipo em comento. Muito vai tolher e mitigar dos assediados, tendo em vista a **preponderância do sujeito ativo sobre o passivo, levando-se em conta que há aqui, sempre e necessariamente, uma relação de submissão entre as partes. Descabida é este tipo de ação pois a parte mais forte pode chantagear de forma abrupta a vítima, tendo em vista a sua condição privilegiada em relação à delatora, sendo desperdiçada toda a boa intenção do legislador em coibir tal conduta.**

Também não vemos boa a opção de se determinar a Ação Penal Pública como Incondicionada, já que de nada adiantaria o Estado apurar os fatos sem a aquiescência da parte prejudicada. Deve-se respeitar o foro íntimo da vítima em ter sua vida exposta ou não, sendo dever do Estado tutelar também a honra da pessoa assediada.

Solução prática e visível seria o texto legal ter determinado para esse tipo penal a Ação Penal Pública Condicionada, ou seja, **o Estado só agiria em favor da vítima se a mesma solicitasse, cabendo antes de se intentar a ação representação da pessoa constrangida, desta forma evitar-se-iam os abusos que o agente poderia cometer para que o fato não chegasse ao conhecimento da autoridade e ao mesmo tempo respeitar-se-ia o íntimo da vítima**, tendo sua total colaboração para a busca da verdade real. (DE SÁ, 2013, grifo nosso).

Apesar de inúmeras formas de punição do assediador, grande parte dos casos não chegam nem a ter uma manifestação da vítima, seja no âmbito trabalhista, civil ou penal, por conta da dificuldade de se obter provas, do medo e da insegurança das mulheres vítimas do assédio, com relação a se expor e a perder o emprego. Tudo isso é decorrente principalmente da inefetividade dessas repressões. Portanto, é de suma importância a implementação de políticas públicas e ações de prevenção para atender essas mulheres vítimas de assédio sexual e lidar com as consequências que as práticas de assédio geram nelas. Uma das estratégias principais tem sido criar e aprimorar normas, bem como expandir serviços, com o objetivo de assistir as vítimas, consolidando uma relação de confiança seja por meio de palestras, campanhas ou cursos (PINTO, 2017).

A criação de canais de difusão da informação contribui para a consciencialização desse problema entre os trabalhadores, trazendo mais segurança à vítima para se manifestar (KOSS et al., 1994).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A título de finalização do presente trabalho, cabe fazer algumas considerações sobre a problemática que foi objeto desta pesquisa sobre a inefetividade da repressão do assédio sexual contra as mulheres ser responsável pela não apresentação de denúncia no meio laboral. Tendo em vista a participação cada vez mais atuante das mulheres no mercado de trabalho, a apresentação de dados estatísticos referentes à impunidade do assédio reflete a desigualdade de gênero presente na sociedade e no ambiente laboral.

De início, foi vista a contextualização dos comportamentos machistas e patriarcais referentes à desigualdade de gênero, a qual foi constituída por condutas propagadas por gerações em gerações durante a história do mundo e, em específico, do Brasil. Esses comportamentos que foram enraizados na sociedade brasileira acabaram por naturalizar abusos e constrangimentos contra as mulheres. Observou-se que esses comportamentos intrínsecos e sua consequente naturalização são os principais responsáveis pelas impunidades dos assédios sexuais, que ocorrem em sua grande maioria contra as mulheres no ambiente laboral.

Verificou-se que a participação feminina no mercado de trabalho foi dificultada por essa desigualdade de gênero e que, mesmo após a sua inserção no ambiente laboral, os comportamentos machistas mostraram-se presentes. Por conta da naturalização desses comportamentos, os assédios sexuais cometidos contra as mulheres não eram levados a sério, acarretando um histórico de impunidades relacionadas ao assédio sexual.

Ressalta-se que os avanços na regulamentação jurídica foram importantes para as mulheres conseguirem conquistar sua inserção nos âmbitos sociais e trabalhistas. A tipificação do assédio sexual no Código Penal, como a conduta que, prevalecendo de sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constrange outrem, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, foi de enorme relevância para a caracterização do assédio como violência, sancionando o assediador com o objetivo de amparar e proteger as mulheres.

Nesse seguimento, para o Direito do Trabalho, a conceituação do assédio sexual é mais ampla e se caracteriza por toda conduta de natureza sexual repelida pelo destinatário, manifestada fisicamente por insinuações, contatos físicos, palavras, ameaças, gestos ou outros meios capazes de gerar constrangimento à vítima com o intuito de obter vantagem sexual ou de prejudicar a atuação laboral do indivíduo.

Constatou-se a diferença do assédio sexual definido no âmbito criminal e trabalhista como supracitado, do assédio moral, o qual se apresenta pelo abuso de poder, inicialmente

com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, levando-os na brincadeira e, posteriormente, propaga-se com força, e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto.

A diferença fundamental entre o assédio sexual e o assédio moral é a finalidade do agente, pois, no assédio moral, o assediador busca reduzir a condição do empregado, eliminar sua autodeterminação no trabalho ou degradar suas condições pessoais no ambiente de trabalho, o que causa diversas consequências para a integridade física e psíquica do trabalhador.

Ressalta-se que diversas consequências são derivadas do assédio sexual no trabalho, como fadiga, irritabilidade, falta de concentração, perturbações físicas e psicológicas e também a ansiedade, como foi identificado no capítulo três. Esses fatores influenciam diretamente a qualidade do trabalho, assim como o rendimento, que também decai.

Compreendeu-se que, como medida para prevenir e combater o assédio sexual no ambiente laboral, deve ser adotada a consolidação de uma relação de confiança, seja por meio de palestras, campanhas, cursos para com as vítimas, possibilitando que denunciem o assédio sem medo de sofrer retaliações. O desenvolvimento do sistema jurídico é importante para trazer segurança às mulheres que denunciam e decidem ir até o final no processo judicial com o objetivo de que os assediadores sejam punidos, sem que todo o processo litigioso cause mais danos à vítima. É imprescindível que não haja a inefetividade da repressão do assédio sexual para evitar essa violência ou pelo menos incentivar mulheres vítimas a se manifestarem administrativamente ou judicialmente.

Verificou-se que a produção de meios probatórios são difíceis, uma vez que se trata de comportamentos que ocorrem em contexto privado ou na ausência de testemunhas. Por conta dessa dificuldade, os assediadores muitas vezes acabam impunes, já que a vítima não consegue provar o fato ocorrido.

Portanto, com relação à hipótese previamente delimitada, atesta-se que ela foi comprovada. Isso porque é notório que a impunidade dos assediadores sexuais é decorrente da naturalização de abusos e constrangimentos contra as mulheres, além de outros motivos elencados acima, e que essa impunidade efetivamente influencia na obstaculização à apresentação de denúncias.

Vale ressaltar que essa obstaculização também se dá porque a inefetividade da repressão do assédio sexual traz insegurança para a vítima e medo de ser despromovida, demitida ou de lhe serem negadas as condições básicas necessárias para efetuar o seu trabalho, enquanto nada acontece com os assediadores.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, H. M. *O assédio sexual no direito do trabalho*. Repertório IOB de jurisprudência. n. 14/98, jul. 98, caderno 2, 1998, p. 289.

ASSÉDIO moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Equipe Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/> . Acesso em: 09 abr. 2022.

AYALA, L. *O compromisso das empresas com a valorização da mulher*. São Paulo: Instituto Ethos, 2004, p. 64. Disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf. Acesso em: 12 abr. 2022.

BARROS, A. M. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: Ltr, 1997, p. 140.

BRASIL. *Constituição (1934)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1934.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a *Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF. 1943.

BRASIL. *Constituição (1967)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1967.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o *Código Civil*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: 1900-69.2005.5.12.0006, Indenização por danos morais. Assédio sexual configurado. Terceirização de serviços. Relator: Dora Maria Da Costa. Data do julgamento: 24 de março de 2010, 8ª Turma. Data de publicação: 30 mar. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#dc0daa8679e90a782bddd37e59110ad2>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BEAUVOIR, S. *O Segundo Sexo*. Vol. 2: A Experiência Vivida, Difusão Européia do Livro, 1967.

BOSCO, M. G. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2001, p. 10. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2022.

CABRAL, M. R. *O mercado de trabalho na década de 90: um mundo em transformação*. Monografia (Trabalho de Monografia), Itajaí, Santa Catarina, 1999.

CONSOLIM, V. H. *A história da primeira onda feminista*. Justificando - Mentis inquietas pensam Direito. Brasília, 2021. Disponível em:

<https://www.justificando.com/2017/09/14/historia-da-primeira-onda-feminista/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

CONVENÇÃO n.100 da OIT: igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. 2021. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196261>. Acesso em: 20 mar. 2022.

CRÍTICAS à lei de assédio sexual - Lei n. 10.224/01. Boletim IBCCRIM. Colaboradores: Maria Inês Trefiglio Valente e Renato de Mello Jorge Silveira. São Paulo: Instituto Brasileiro de Ciências Criminais. Jun./2001, n. 103, p. 12.

DIAS, I. *Violência Contra as Mulheres no Trabalho*. O caso do assédio sexual. 2008.

DRUMONT, M. P. *Elementos para uma análise do machismo*. Perspectivas: Revista de Ciências Sociais, 1980.

FARLEY, L. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. Nova Iorque, McGraw-Hill, 1978.

FERNANDES et al. *Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho*. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca, v. 14, n. 1, p. 237-253, 2019.

FERREIRA et al. *Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho*. 2011. Disponível em:

http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/OToQIVadLbtEKd6_2013-5-3-11-56-25.pdf. Acesso em: 18 fev. 2022.

FILHO, R. F. *Assédio Sexual: questões conceituais*. 2002. Disponível em:

<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675144166/assedio-sexual-questoes-conceituais#:~:text=De%20fato%2C%20conceituamos%20ass%C3%A9dio%20sexual,%20Dl he%20a%20liberdade%20sexual%20%22>. Acesso em: 20 mar. 2022.

FORTES, Marie Cristine. *Realidade das mulheres no mercado de trabalho: a luta contra o machismo*. [maio 2019]. Entrevistadores: Júlia Goulart, Lisielle Zanchettin, Maicon Parizotto e Natália Satler. Canoas: Jornalismo Ulbra, [2019]. Entrevista concedida ao Curso de Jornalismo da Universidade Luterana do Brasil. Disponível em:

<https://medium.com/@jornalismoulbra/realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-a-luta-contra-o-machismo-b5b967d9e3be>. Acesso em: 18 fev. 2022.

FREITAS, M. E. *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. Revista de administração de Empresas, v. 41, p. 8-19, 2001.

FUKUDA, R. F. *Assédio Sexual*. Uma releitura a partir das relações de gênero. Simbiótica. Revista Eletrônica, n. 1, p. 119-135, 2012.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. *Lugar das Mulheres no Mercado de Trabalho: Setores de atividade e estrutura ocupacional*. 2010. Disponível em:

<https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>. Acesso em: 20 mar. 2022.

GOMES, L. F. *Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas*. 2001.

GONÇALVES, L. *Assédio sexual laboral a impunidade dos agentes por insuficiência de provas*. 2021.

GOULART et al. *Realidade das mulheres no mercado de trabalho: a luta contra o machismo*. 2019. Disponível em: <https://medium.com/@jornalismoulbra/realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-a-luta-contra-o-machismo-b5b967d9e3be>. Acesso em: 10 mar. 2022.

GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, R. *Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho*. 2004.

HIGA, F. *Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?*. 2016.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KOSS et al. *Male Violence against Women at Home, at Work, and in the Community*. Washington, DC, American Psychological Association. 1994.

LATIF AREF ABDUL, Omar. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 41, maio 2007. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826. Acesso em 10 abr. 2022.

LERNER, G. *A Criação do Patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens*. 2019.

LIMA, K. R. *Assédio sexual no trabalho*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23ª REGIÃO, n. 2, nov. 2015. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2022.

LUZ, A. F.; FUCHINA R. *A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho*. Anais do II Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2022.

MAGGIO, V. *O crime de assédio sexual*. 2013.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*, 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 369.

MASSON, C. R. *Direito Penal – Direito Penal – Parte Especial – Volume 3*. São Paulo: Método, 2ª ed., 2012, p. 45-46.

MAZZEO, A. C. *Estado e Burguesia no Brasil: origens da autocracia burguesa*. São Paulo: Boitempo, 2015.

- MELO, M. *Assédio sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão*. 1999. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/508/r143-10.PDF?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 11 fev. 2022.
- MILLER, J. K. *O assédio sexual no ambiente de trabalho*. 2018. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5626/JULIANA%20KATIANI%20PERCHIN%20MILLER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 abr. 2022.
- MORGAN, P. *Sexual harassment: violence against women at work*. In: Claire M. Renzetti e outros (orgs.), *Sourcebook on Violence against Women*, Londres, Sage Publications, p. 209-211, 2001.
- MUNIZ, M. K. *Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho*. 2008.
- NETO, J. *O assédio sexual e moral e a sua prova na justiça do trabalho*. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95621/2013_dallegrave_netto_jose_assedio_sexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 fev. 2022.
- OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Revista E M*. Florianópolis: Bangraf, 2004, 70 p. ISSN 1678 - 152 x. Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf> . Acesso em: 10 fev. 2022.
- OLIVEIRA, D. *Vade Mecum Doutrina*. Humanístico- Psicologia Jurídica. 2014.
- OLIVEIRA, L. *O assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho visto sob a ótica da reforma trabalhista*. 2019.
- PEREIRA, S. *Assédio sexual no ambiente de trabalho: Um estudo à luz dos direitos das mulheres*. 2020.
- PIMENTEL, S.; PANDJARJIAN, V. *Globalização e direitos das mulheres*. In: Folha de São Paulo Online. Disponível em: www.folhasp.com.br. Acesso em: 10 fev. 2022.
- PINTO et al. *Políticas públicas de proteção à mulher: avaliação do atendimento em saúde de vítimas de violência sexual*. 2017.
- PRADO, L. R. *Curso de Direito penal Brasileiro*. Parte Especial – Arts. 121 a 249. 10ª Ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2011, Volume 2.
- PRUDÊNCIO, S. S. *Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho*. Revista da Faculdade de Uberlândia. Uberlândia, 2012. v 40. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18489/15067> . Acesso em: 09 abr. 2022.
- REALIDADE das mulheres no mercado de trabalho: a luta contra o machismo. Jornalismo Ulbra. 2019. Disponível em:

<https://medium.com/@jornalismoulbra/realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-a-luta-contra-o-machismo-b5b967d9e3be>. Acesso em: 20 mar. 2022.

RIBEIRO, R.; JESUS, R. *A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil*. Revista de Ciências Humanas, n. 1, 2016.

RIO GRANDE DO SUL. TRT-4- RO: 00005047320115040522 RS. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. 2ª Vara do Trabalho de Erechim, 2013.

RONDÔNIA. Primeira turma TRT 14 n.222, de 01/12/2011. Recurso ordinário trabalhista RO 1063 RO 0001063 (TRT-14). Desembargador: Ilson Alves Pequeno Junior, 2011.

RORAIMA. TST – RR 666843 – 3ª T. – Relª Min. Conv. Eneida Melo – DJU, 2002.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. *Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho*, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435643524005.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2022.

SANTA CATARINA. TRT 12ª Região, 2ªT. RO 2.125/2000. Relator: José Luiz Moreira Cacciari. 2001.

SANTA CATARINA. TRT 12ª Região – Ac. 3655/2003 – Primeira Turma. Relator: Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo. Publ. DJ/SC, 2008.

SENADO FEDERAL. *Normas Jurídicas*, Brasília, 2012. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=10384 . Acesso em: 09 abr. 2022.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. *Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade*. Revista Direito em Debate, 2017. p. 289. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233> . Acesso em: 08 abr. 2022.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. *A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década*. Estudos avançados, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 05 mar. 2022.

THINK EVA e LINKEDIN. *O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho*. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

VIANA et al. (coords.). *Discriminação*. 2000, p. 325.