



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO - UFERSA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS - CCSAH
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - DCSA
CURSO DE DIREITO**

VANESSA MARIA DA SILVA NUNES

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA
ANÁLISE DAS SITUAÇÕES VIVENCIADAS PELAS
FUNCIONÁRIAS DE UMA EMPRESA EM RELAÇÃO ÀS
CONDUTAS TIPIFICADAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

**MOSSORÓ RN
2021**

VANESSA MARIA DA SILVA NUNES

**ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA
ANÁLISE DAS SITUAÇÕES VIVENCIADAS PELAS
FUNCIONÁRIAS DE UMA EMPRESA EM RELAÇÃO ÀS
CONDUTAS TIPIFICADAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Maria Bezerra Lucas

**MOSSORÓ/RN
2021**

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DAS SITUAÇÕES VIVENCIADAS PELAS FUNCIONÁRIAS DE UMA EMPRESA EM RELAÇÃO ÀS CONDUTAS TIPIFICADAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA¹.

Vanessa Maria da Silva Nunes²

RESUMO:

O assédio sexual, constitui prática criminosa que faz centenas de vítimas anualmente, conforme dados do Ministério Público do Trabalho (2017). Apesar de não ser restrito à um sexo específico, dados da Organização Mundial do Trabalho demonstram que a maior parte dos casos registrados são praticados contra mulheres. No cenário internacional, a busca por proteção nas relações de trabalho para mulheres data da década de 70. Todavia, no Brasil, os esforços para criminalizar a prática do assédio sexual iniciaram apenas em 1997, sendo efetivado apenas em 2001, com sua tipificação no Art. 216-A, do Código Penal e com uma interpretação restrita quando comparado ao direito internacional. Neste sentido, este estudo destina-se a compreender como as colaboradoras da empresa X percebem as condutas inadequadas/indesejadas por parte de seus colegas de trabalho e como estas condutas são tratadas pela legislação vigente. Como metodologia, realizou-se um estudo doutrinário, cujo método consiste em pesquisa bibliográfica com fontes primárias como jurisprudências e leis relevantes ao tema e secundárias, como produções acadêmicas e materiais auxiliares sobre o tema. Foi realizada pesquisa de campo, com o auxílio da ferramenta *google forms* para a coleta de dados e analisados com abordagem qualitativa. A pesquisa contou com a participação de colaboradoras dos mais diversos níveis hierárquicos possíveis para a categoria de unidade da empresa. Todas as participantes indicaram ter sido alvo ou testemunha se alguma situação indesejada originada por colegas de trabalho.

PALAVRAS- CHAVE: Assédio sexual. Direito penal. Direito trabalhista

ABSTRACT:

Sexual harassment is a criminal practice that makes hundreds of victims annually, according to data from the Public Ministry of Labour (2017). Despite not being restricted to a specific sex, World Labour Organization shows that most cases registered are against women. On the international scene, the search for protection in labor relations for women dates to the 70s. However, in Brazil, efforts to criminalize the practice of sexual harassment only started in 1997, effective only in 2001, with its typification in Art. 216-A, of the Penal Code and with restricted interpretation compared to the practices of international law. In this sense, this article investigates the perception of female employees in a company codenamed X about inappropriate conduct by their co-workers, and how the current legislation deals with the matter. The methodology used was a teaching study with primary bibliographic research (jurisprudence and laws relevant to the topic) and a secondary qualitative approach (academic productions and auxiliary materials). Field research was carried out with the google forms tool for data collection and subsequent qualitative analysis. Employees from different hierarchical levels of the business category participated in the study. All participants stated that they were the target or witness of an undesirable situation caused by employees.

KEY-WORDS: Sexual harassment. Criminal law. Labor law.

¹ Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito, na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) sob a orientação da Prof. Dra. Ana Maria Bezerra Lucas.

² Bacharel em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), especialização em Gestão de Pessoas, pela Faculdade do Vale do Jaguaribe (FVJ), MBA em Liderança Inovadora, pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e aluna do 11º período de graduação no curso de Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA).

1 INTRODUÇÃO

A prática do assédio sexual, embora declaradamente indesejada por todos, continua se fazendo presente nas rotinas corporativas, submetendo expressivo número de colaboradores, independentemente do sexo, às mais diversas situações de violação à integridade psíquica e dignidade sexual.

A este respeito, sabe-se que independente de ser moral ou sexual, o assédio provoca uma série de prejuízos às vítimas, os quais podem alcançar da seara psicológica à econômica. Como é sabido, o assediador pode lançar mão de inúmeros meios para atingir sua vítima, uma vez que, o assédio, tem como uma de suas características a ação reiterada e intencional do agente, o que requer uma análise detalhada das circunstâncias observadas pelas vítimas a fim de identificar a possibilidade de enquadramento nas previsões legais. Salienta-se que, no caso específico do assédio sexual, a reiteração da conduta, pode ser dispensada para a caracterização do tipo penal, ou seja, um único evento pode ser enquadrado como crime. Desse modo, poderia a vítima buscar amparo na legislação vigente contra o assédio ora sofrido (CONSELHO, 2016).

Todavia, em que pese se falar especificamente do assédio sexual, tem-se que este possui interpretação mais restritiva na lei penal, estando diretamente atrelada às relações de trabalho, enquanto o moral não dispõe de tipificação específica no âmbito penal, estando subentendido, conforme o caso concreto, em dispositivos esparsos na legislação brasileira o que acaba por fragilizar a busca por proteção. Contudo, pela análise do tipo, associada às circunstâncias caracterizadoras, entende-se que o fenômeno do assédio sexual se mostra mais abrangente do que a conceituação recebida no Código Penal.

Destaca-se que para fins de refinamento do objetivo deste estudo, a presente pesquisa focar-se-á na modalidade de assédio sexual e terá como sujeitas pesquisadas as funcionárias de uma organização do setor financeiro, localizada na cidade de Mossoró/RN. Dentre as razões que motivaram a escolha do tema, destaca-se a realidade do setor financeiro que, historicamente foi ocupado por homens, sobretudo, no que se refere à cargos de direção e chefia. Desse modo, embora existissem mulheres nas instituições, estas ocupavam, em geral, cargos de base. Isso, aliado à cultura machista, favorecia a ocorrência de situações constrangedoras, impostas especialmente às mulheres. Além disso, outro ponto crucial para a definição deste tema, deve-se ao fato desta pesquisadora estar profissionalmente inserida neste setor e ter vivenciado e testemunhado algumas situações sobre as quais este estudo irá tratar.

Neste sentido e, com base no que a norma estabelece como assédio sexual, bem como nas situações vivenciadas pelas colaboradoras de uma empresa do setor financeiro, o presente estudo, destina-se a responder ao seguinte questionamento: Qual a percepção que as mulheres têm acerca das condutas inadequadas e indesejadas por parte de seus colegas de trabalho e como estas são tratadas pela legislação vigente?

Diante do exposto, o trabalho se desenvolve, inicialmente, identificando a sistemática de enquadramento legal do assédio sexual. Em um segundo momento abordar-se-á as condutas indesejadas, percebidas pelas colaboradoras da empresa pesquisada. E, finalmente, analisaremos as mencionadas condutas à luz da legislação vigente.

Como metodologia, optou-se por realizar um estudo doutrinário, cujo método consiste em pesquisa bibliográfica mediante uso de fontes primárias, como jurisprudências e leis relevantes ao tema e fontes secundárias como produções acadêmicas e materiais auxiliares sobre do assunto, como relatórios e cartilhas emitidas pelo Ministério Público do Trabalho e Senado Federal, com abordagem qualitativa. Para coleta de dados, realizou-se a pesquisa de campo, por meio da ferramenta *google forms*, de 05 a 15 de julho de 2021, e contou com a participação de quatorze (14) colaboradoras de uma empresa do setor financeiro.

2 ASPECTOS GERAIS DA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO BRASILEIRO

Embora não se tratando de algo novo, o assédio, tema que nos remete imediatamente às conotações morais e sexuais, tem ganhado cada vez mais atenção na medida em que as organizações, por consequência das conquistas e reivindicações dos movimentos feministas ao longo dos anos, têm buscado propiciar um ambiente de trabalho mais ético e salutar para os seus colaboradores.

A criação de ferramentas e o incentivo à denúncia, a fim de coibir tais práticas, bem como a oferta de capacitação específica sobre o tema tornou-se prioridade para muitas empresas, tanto pelo potencial ofensivo de tais práticas à dignidade e integridade psicológica dos colaboradores, os quais podem refletir diretamente no desempenho e/ou produtividade observados, como pelos riscos legais aos quais o empregador pode ser submetido.

O Ministério Público do Trabalho (2017)³, divulgou uma pesquisa na qual aponta algumas das consequências do assédio sexual. De acordo com o estudo, o fenômeno provoca redução e até mesmo eliminação do interesse pelo trabalho, bem como do prazer pela atividade laboral, desestabilização emocional, além de surgimento de doenças e agravamento de enfermidades já existentes. Complementarmente, alerta que os prejuízos podem atingir além das vítimas diretas, refletindo no ambiente de trabalho como um todo, impactando os demais trabalhadores, gerando igualmente a queda de produtividade e qualidade, provocados pelo sentimento de submissão ao ambiente hostil e clima negativo, que propiciam o surgimento de doenças profissionais e aumento dos acidentes de trabalho, de rotatividade do corpo funcional e de ações judiciais.

Neste contexto, verifica-se a relevância da ação de coibir condutas assediadoras, posto que embora o Código Penal tipifique em seu artigo 216-A, a prática do assédio sexual, este traz em sua redação, uma interpretação deveras restrita, sobretudo, quando se analisa as circunstâncias sob a ótica de situações concretas às quais são submetidos os colaboradores, em especial, do gênero feminino por ser, conforme pesquisas, aquele com maior incidência dos casos (MARTINS, 2014).

A fim de compreender como um fenômeno que é ao mesmo tempo tão danoso, não apenas à vítima, mas à sociedade como um todo passou a ser pensado na esfera legal até integrar o ordenamento jurídico brasileiro, cabe analisar o contexto deste no direito brasileiro, conforme a seguir.

2.1 Contexto e disposição legal do assédio sexual no direito brasileiro

Muito se fala acerca das discussões sobre o assédio como algo muito recente, no entanto, há registros de ocorrências muito antigas, ocorre que, mesmo sua ocorrência sendo antiga. Ocorre que, as movimentações acerca da criminalização do assédio sexual não são tão novas quanto alguns acreditam. No cenário internacional, por exemplo, a história indica que o pleito pela tutela estatal das relações de trabalho das mulheres remonta à década de 70, impulsionado pelo crescimento do movimento feminista observando as diversas circunstâncias em que mulheres da época eram submetidas,

³ O Ministério Público do Trabalho em parceria com a Organização Internacional do Trabalho elaborou, em 2017, um compilado de perguntas e respostas sobre o assédio sexual no trabalho a fim de facilitar entendimento e estimular a discussão sobre o tema, com vistas a inibição de tal prática delituosa.

eivadas de abusos e insinuações com conotação sexual, em geral, oriundas de seus superiores hierárquicos (RIBEIRO, 2013⁴).

Ainda no âmbito internacional, Pastore e Robortella (1998, *apud*, MELO, 1999) analisaram a legislação de vários países dentre os quais estavam a Costa Rica, Peru, Argentina, Austrália, e países europeus como França, Áustria, Espanha, Alemanha, Dinamarca, além de países da Ásia, entre outros, e constataram que a definição utilizada no exterior tende a ser mais abrangente que a tipificada na norma brasileira. Para os pesquisadores, em linhas gerais, nesses países,

O assédio é normalmente concebido como chantagem contra a mulher, para obrigá-la a conceder favores sexuais a fim de obter o emprego, mantê-lo, ser promovida ou obter qualquer tipo de modificação, com abuso de autoridade por parte do empregador ou do superior hierárquico exteriorizando-se por gestos ou propostas de natureza sexual que constroem e humilham as mulheres. Na França, Itália e Suécia também há tipificação penal para o assédio sexual (PASTORE; ROBOTELLA, 1998, *apud*, MELO, 1999, p. 8).

Já no Brasil, embora nossa Constituição Federal de 1988 destine o Título IV em sua totalidade, com seus sete capítulos, a tratar sobre os crimes contra a dignidade sexual, os primeiros trabalhos, de fato, tendentes à tipificação do assédio sexual, segundo Ribeiro (2013), iniciaram com o Projeto de Lei (PL) nº 157/1997, de autoria da então senadora Benedita da Silva. O texto original do PL apresentava o tipo penal da seguinte forma:

Constitui assédio sexual, para os efeitos desta lei, constranger alguém, com sinais, palavras ou gestos, objetivando ou sugerindo a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, se a conduta não constitui crime mais grave. A pena é a detenção de 6 meses a dois anos (RIBEIRO, 2013, p. 133).

Ou seja, pode-se afirmar o Brasil foi tardio na apreciação legal da temática o que pode ter contribuído, embora não justifique, para a disseminação cultural de sua prática como sendo algo inofensivo e normal.

Ainda no que se refere ao PL 157/1997, como se vê a transcrição de tipificação acima menciona a expressão ‘conjunção carnal’, no rol de condutas enquadráveis como assédio sexual, algo que de pronto provoca certo impacto, inclusive pela impropriedade, uma vez que pode ser associado automaticamente a outro conhecido tipo penal, o estupro (art. 213, Código Penal). Todavia, faz-se necessário registrar que a redação sofreu algumas alterações antes de sua aprovação.

⁴ Neste ponto, destaca-se o entendimento de Bruno Salles Pereira Ribeiro (2013), mestre em Direito Penal pela USP, em sua obra intitulada ‘Delineamentos sobre o crime de assédio sexual’, segundo o qual, em essência, este tipo penal caracteriza-se pelo disparo de insinuações e propostas pelo indivíduo de posição superior ao seu subordinado, indicando que a prática de atos sexuais pelo sujeito passivo poderá ensejar-lhe benefícios, ao passo que a sua abstenção poderá acarretar-lhe injustas sanções.

A inserção efetiva do tipo penal de assédio sexual, ocorreu em 2001, com a edição da Lei 10.224, com a seguinte redação:

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.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Observe-se que a redação do artigo atrela a ocorrência do crime à existência de superioridade hierárquica nas relações de emprego. Importante que este, diferentemente do assédio moral, não depende de conduta reiterada, assim, pode o crime ser consumado mesmo que ocorra uma única vez, ainda que os favores sexuais não sejam prestados pela pessoa assediada. A configuração do crime dispensa, inclusive, contato físico, bem como, que a ocorrência seja nas instalações da empresa (SENADO, 2017⁵).

Gomes (2001) assevera que:

Sucintamente, assédio sexual, de acordo com o texto legal que entrou em vigor, nada mais é que um constrangimento (ilegal) praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Três, por conseguinte, são as características desse delito: a) constrangimento ilícito (constranger significa compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima, etc.); b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual); c) abuso de uma posição de superioridade laboral (GOMES, 2001, p.11).

Conforme se verifica na Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, do Senado Federal (2017), reconhece-se a existência prática do assédio sexual na modalidade horizontal, como sendo aquela que ocorre mesmo sem a distinção hierárquica. No entanto, destaca que tal forma não pode ser tipificada como ‘crime de assédio sexual’, nos termos do Código Penal, haja vista que transcende o previsto em seu art. 216-A, todavia, ressalta a possibilidade de punição penal, enquadrando-se em outros tipos penais.

A admissão da modalidade horizontal do assédio sexual é considerada apenas na seara trabalhista, haja vista que nesta, o entendimento acerca do assédio sexual mostra-se mais abrangente que no Direito Penal, que por sua vez, requer a relação de hierarquia - definido pela doutrina como assédio sexual por chantagem.

⁵ A mesa do Senado Federal, por meio do seu Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, com o apoio da Diretoria-Geral, em um trabalho cuidadoso de revisão e atualização, elaborou, para o biênio de 2017-2019, a Cartilha Assédio Moral e Sexual. Com linguagem simples e objetiva, o documento apresenta conceitos, exemplos, meios de prevenção, meios para denunciar, entre outras informações úteis para inibir essa prática abusiva.

Dessa forma, urge pontuar que a admissão da modalidade horizontal conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho – 10ª Região, considera-se assédio sexual, no direito trabalhista, além da conduta praticada superiores, aquelas cometidas também por colegas do mesmo nível hierárquico, desde que enseje em constrangimento sexual e cuja ação seja, assim como no direito penal, expressamente repelida pela vítima.

Ainda no campo do direito trabalhista, tem-se que o colaborador tem resguardado pelos artigos 157, inciso I e 483, alínea a, do Decreto Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) um instituto conhecido como rescisão indireta. Esta consiste em um meio pelo qual o colaborador consegue inverter os efeitos da demissão por justa causa, ou seja, mantendo seu direito a todas as verbas rescisórias. Isso é possível quando o empregador comete algum descumprimento faltoso capaz de inviabilizar a relação empregatícia.

Segundo o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2017), o direito trabalhista admite, inclusive, a prática de assédio sexual no trabalho mesmo quando este for praticado por agentes não vinculados à relação de emprego da vítima, como clientes ou mesmo fornecedores e prestadores de serviços.

Ainda no tocante à conduta do assédio horizontal, entende-se que, a depender da conduta no caso concreto, este pode ser tipificado, na seara penal como importunação sexual, crime adicionado ao ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.718 de 24 de setembro de 2018, criado para substituir a contravenção objeto do art. 61 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Tipificado no artigo 215-A, o crime de importunação sexual traz a seguinte redação: “Art. 215-A. Praticar, contra alguém e sem a sua anuência, ato libidinoso, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena – reclusão, de um a cinco anos, se o ato não constitui crime mais grave” (ARAÚJO, 2018).

Percebe-se, neste momento, que o assédio sexual é encarado de forma mais branda pela legislação penal, haja vista que ao superior hierárquico que pratica o assédio sexual, a pena aplicada é mais leve (detenção) que aquela atribuída ao colega que pratique a importunação (reclusão). Conota-se, assim, uma espécie de proteção penal ao assediador o que reforça a necessidade de rompimento com o silêncio para que se possa inibir tais práticas.

Tão importante quanto denunciar as práticas indicadoras do assédio, é a correta identificação do caso. Desse modo, a vítima pode utilizar-se dos meios disponíveis para

o devido registro de denúncia, seja na seara administrativa, na organização em que se deu o fato, bem como no âmbito criminal, não esquecendo da importância de coletar todas as provas possíveis, tais como mensagens, ligações ou mesmo testemunhas.

Neste contexto, urge abordar aspectos relativos à prova dos fatos, bem como, ao ônus da prova. À priori cabe ressaltar a dificuldade existente no processo de obtenção de provas do assédio sexual, haja vista que a pessoa que pratica o assédio, geralmente, procura cercar-se de cuidados, realizando seus atos de forma oculta, dificultando, por exemplo, a existência de testemunhas.

Dessa forma, entende-se que esta dificuldade seja reconhecida pela comunidade jurídica, visto que não se observa a necessidade de constituição de provas robustas, mas o mínimo de lastro probatório possível a fim de que se possa comprovar o direito ora alegado. Isto porque, a prova dos fatos são fundamentais no ordenamento jurídico, para que se possa evitar alegações falsas, seja de forma intencional ou por erro de interpretação acerca do tema, bem como, de evitar injustiças e excessos de responsabilidades às partes.

Ainda sobre o processo probante, Viola (2013, p. 2) destaca que em se tratando de assédio sexual no ambiente de trabalho, este deve ser regido mediante a aplicação dos seguintes princípios: “da necessidade da prova, da unidade da prova, da proibição da prova obtida por meio ilícito, do livre convencimento do juiz ou persuasão processual, da obrigatoriedade, do contraditório e da ampla defesa, da aquisição processual e da imediação”. Todavia, analisando considerações doutrinárias e jurisprudências específicas, verifica-se que há certa flexibilização de alguns desses princípios, é o caso, por exemplo, dos princípios de necessidade e unidade da prova.

Sobre a matéria em tela, assentiu a turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

Exigir prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo. (TRT, 2ª Reg., 10ª. T., Ac. N. 20010503530-2001, Relatora Vera Marta P. Dias, DOE SP, PJ, TRT 2ª. 31/08/2001).

O entendimento reforça o reconhecimento da dificuldade na constituição de provas por parte da vítima, a fim de que se possa coibir tal prática e viabilizar a responsabilização do agente ativo do crime.

No tocante ao meio de obtenção de prova, a turma da 10ª Região do Tribunal Regional do Trabalho, em consonância com os julgados do Tribunal Superior do Trabalho e Superior Tribunal Federal, julgou recurso ordinário no seguinte sentido:

PROVA: GRAVAÇÃO DE CONVERSA: REALIZAÇÃO POR UM DOS INTERLOCUTORES OU MEDIANTE SUA AUTORIZAÇÃO: LICITUDE: INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO SIGILO DE COMUNICAÇÃO. A jurisprudência do STF e do TST é pacífica quanto à licitude da prova consistente na gravação de conversa por um dos interlocutores, ou com sua autorização, ainda que desconhecida a gravação pelo outro interlocutor, porque a garantia constitucional de sigilo de comunicação se dirige a preservar os interlocutores em relação ao conhecimento da informação por terceiro e não à quebra do segredo por quaisquer dos envolvidos na conversa; apenas para a gravação de conversa alheia é que se exige, sob pena de ilicitude, a autorização judicial para validar a prova assim colhida. Prova considerada lícita. Recurso obreiro conhecido e desprovido. (TRT-10 – RO: 78200502110003 DF 00078-2005-021-10-00-3 , Relator: Desembargadora Heloisa Pinto Marques, Data de Julgamento: 19/07/2006, 2ª Turma , Data de Publicação: 28/07/2006).

Não sendo raro que os réus requeressem a tutela de suas comunicações telefônicas, alegando em seu favor o constante no art. 5º da Carta Magna de 1988, que em seus incisos X e XII que tratam, respectivamente, da inviolabilidade da intimidade, vida privada e honra e inviolabilidade e sigilo das correspondências e comunicações telegráficas e telefônica, salvo mediante autorização judicial. Desse modo, entendeu a Corte Superior que para fins de provas processuais, não há o que se falar em violação das comunicações/ilicitude de provas, as gravações e ou ligações telefônicas, mesmo que realizada por terceiro, quando pelo menos um dos interlocutores tem ciência do fato.

Passadas as explanações acerca da apresentação de prova em si, cabe-se algumas considerações acerca do ônus da prova. Este, geralmente, é incumbência da parte autora, a qual deverá demonstrar em Juízo os fatos afirmados nos autos, sob pena perda da causa.

Todavia, esta matéria está prevista, no direito trabalhista, no art. 818 da CLT, segundo o qual:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído [...] (CLT, 2017, p. 137/138).

Conforme observado no § 1º, do inciso II, do art. 818 da CLT, admite-se, na seara trabalhista, a inversão do ônus da prova. Tal possibilidade também pode ser verificada nos termos do Código de Processo Civil, que aduz:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído [...] (BRASIL, 2015, p. 58).

Ainda sobre esta matéria, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA -POSSIBILIDADE. Prepondera na tipificação do assédio sexual a condição do agente de superior hierárquico da vítima. Em geral, não se praticam os atos configuradores de forma ostensiva. Ocorre, frequentemente, em lugar ermo, com a presença apenas do agente e da vítima. Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza provas contundentes dos fatos alegados, mas deve ser analisada a verossimilhança da narrativa do autor. Recurso parcialmente provido. (TRT-14 RO: 13920070021400; RO 00139.2007.002.14.00, Relator: JUIZ MÁRIOSÉRGIO LAPUNKA, Data de Julgamento: 13/12/2007, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação DETRT13 n.084, de 20/12/2007)

Na esfera penal, contudo, não se identifica tal possibilidade, por questões lógicas. Primeiramente já se demonstrou ao longo deste estudo que a interpretação penal acerca do assédio sexual é mais restrita que no direito trabalhista, por exemplo. Segundo, considerando o entendimento sobre crime ser todo fato típico, ilícito e culpável, não se mostra razoável imputar o encargo da prova ao acusado, mesmo admitindo-se a dificuldade de obtenção de provas pela vítima (VIOLA, 2013).

Por fim, o próprio Código de Processo Penal estabelece em seu artigo 156:

A prova da alegação incumbirá a quem a fizer, sendo, porém, facultado ao juiz de ofício:

I – ordenar, mesmo antes de iniciada a ação penal, a produção antecipada de provas consideradas urgentes e relevantes, observando a necessidade, adequação e proporcionalidade da medida;

II – determinar, no curso da instrução, ou antes de proferir sentença, a realização de diligências para dirimir dúvida sobre ponto relevante (BRASIL, 1941, p. 24).

Dessa forma, considera-se que previamente à acusação, a parte autora detenha meios suficientes para enquadrar a conduta do acusado nos requisitos penais exigidos para configuração do crime, quais sejam tipicidade, ilicitude e culpabilidade.

Neste contexto, entende-se que, além de saber os meios de proteção, faz-se necessário saber identificar as situações e/ou comportamentos o que configuram o crime. Para tanto, abordar-se-á no próximo tópico, algumas condutas características do assédio.

2.2 Formas explícitas e implícitas de manifestação do assédio

Como visto até então, o assédio sexual, mais que uma conduta social e moralmente reprovável, funciona como instrumento de violação ao princípio da liberdade sexual, uma vez que tem o condão de cercear o direito de livre disposição do próprio corpo. Isto assume papel fundamental na proteção das vítimas, uma vez que ao infringir tal princípio configura ato discriminatório juridicamente vedado. Assim, em que pese a legislação brasileira criminalizar os atos praticados nas relações de trabalho, mediante constrangimento da vítima, cabe destacar neste estudo, as formas de identificação do tipo penal em tela (PAMPLONA FILHO, 2019).

É pertinente destacar a inexistência de unanimidade quanto ao tema tanto na legislação, quanto na doutrina, decorrente das modalidades de assédio e seus agravantes, o que acaba por dificultar o estabelecimento dos elementos caracterizadores do tipo penal.

Segundo Pamplona Filho (2019, p. 6), é possível vislumbrar os elementos para identificação do assédio sexual, são eles: a) Sujeitos, representado pelo agente e destinatário; b) Ação de natureza sexual; c) Rejeição à ação do agente assediador; d) Reiteração da ação.

Dessa forma, a incidência do assédio sexual implica, necessariamente na existência de, no mínimo, dois indivíduos, quais sejam: assediador e assediado. Destaque-se que, estatisticamente, na maioria dos casos denunciados/noticiados, o agente ativo, ou seja, o assediador é representado por uma figura masculina, tendo como alvos, vítimas mulheres. Importante relatar, porém, que tal fato não anula a incidência de assédio entre pessoas do mesmo sexo, tampouco, os casos de mulheres que assediam homens, todavia, os números divulgados são consideravelmente menores. (MINISTÉRIO, 2017).

A Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consolidada no direito brasileiro atualmente pelo Decreto nº 10.088/2019, justifica a maior incidência de vítimas do sexo feminino como consequência de uma cultura discriminatória nas relações de emprego. Dessa forma, o assédio sexual implica em discriminação que, geralmente, tem como alvo aquele que integra grupo minoritário ou mesmo vulnerável das relações. Como a realidade dos ambientes de trabalho demonstra que as mulheres ainda representam minoria ou, historicamente ocupam carreiras menos valorizadas e hierarquicamente inferiores, acabam se tornando as vítimas mais frequentes. Em outros termos, tem-se que a ocorrência do assédio sexual possui essencialmente forte relação com questões de gênero (DRAPEAU, 1991, *apud*, PAMPLONA FILHO, 2019).

Voltando aos elementos, no tocante ao segundo ponto, qual seja, a conduta de natureza sexual, tem-se que estabelecer uma conduta padrão aceitável em si já apresenta

elevado grau de dificuldade, haja vista envolver aspectos culturais. A exemplo disso, pode-se mencionar as variações nas formas de saudações informais não só no mundo, como no Brasil – abraços, beijos, apertos de mão etc. – que podem ser considerados perfeitamente normais ou extremamente invasivos e escandalosos, a depender da cultura local (PAMPLONA FILHO, 2019).

Naturalmente, é sabido que o rol de condutas indicativas do assédio sexual vai muito além de uma mera saudação informal. Sintetizando a doutrina consultada, tem-se que o comportamento sexual desviado, independente do gênero do agente, corresponde a qualquer ato empregado na obtenção da satisfação do desejo carnal, mediante ameaça velada ou direta. Tais atos costumam ser eivados de astúcia suficiente para coibir a capacidade de resistência da vítima (MINISTÉRIO, 2017).

A fim de facilitar a identificação, a cartilha publicada pelo Senado Federal (2017) sobre o tema apresenta um compilado das formas mais comuns de manifestação do assédio sexual conforme a seguir:

Quadro 1 - Formas mais comuns de manifestação de assédio sexual

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual
Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual
Promessas de tratamento diferenciado
Chantagem para permanência ou promoção no emprego
Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego
Perturbação, ofensa
Conversas indesejáveis sobre sexo
Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
Contato físico não desejado
Solicitação de favores sexuais
Convites impertinentes
Pressão para participar de “encontros” e saídas
Exibicionismo
Criação de um ambiente pornográfico.

Fonte: Senado (2017, p. 16)

Em linhas gerais, é sabido que sempre haverá a necessidade de análise do caso concreto, todavia, deve-se acionar o alerta, com condutas como comentários de conotação sexual, como piadas de duplo sentido, insinuações, gracejos, ameaças, mensagens e e-

mails, convites indesejados, situações de contato físico, entre outros (MINISTÉRIO, 2017).

Tão importante quanto as condutas indesejáveis a(o) receptor(a), para a caracterização do assédio sexual, é a rejeição da conduta do assediador e a reiteração da conduta por ele.

Dessa forma, é essencial que a conduta de natureza sexual seja expressamente repelida pela vítima, haja vista que o crime pressupõe que os atos não sejam desejados pelo receptor sob pena destes enquadrarem-se como meros flertes ou paqueras. Assim, a inequívoca oposição às insinuações recebidas, configuram fator primordial na classificação do ato no tipo penal em tela.

É comum, a submissão à determinadas condutas por receio de contrariar o assediador e prejudicar ou mesmo perder o próprio emprego. A submissão aqui posta, apresenta-se não necessariamente pelo ato de ceder às exigências de favores sexuais, mas também pela ausência de reação em negação ou ainda pelo mero sorriso constrangido. Diante do exposto, entende-se que para encontrar tutela na esfera penal, a vítima necessitaria cumprir com o requisito da rejeição às condutas do assediador ou, no mínimo, dispor de testemunhas ou quaisquer outros meios de prova, que corrobore com a acusação para constatar que a parte assediada não correspondeu ou deu quaisquer indícios de reciprocidade às condutas do assediador. Esta situação hipotética, reforça a fragilidade da lei penal para tutelar os direitos da vítima, em matéria de assédio sexual.

Um questionamento muito comum quando se trata deste tema, refere-se à proibição de relacionamento afetivo entre funcionários da mesma empresa, tenham eles relação de hierarquia ou não. E a resposta é simples, não há o que se falar em assédio e suas implicações legais quando a relação é desenvolvida de forma natural e saudável para ambas as partes. É comum pessoas se aproximarem em razão da convivência diuturna em suas jornadas de trabalho, da colaboração no desenvolvimento de determinadas tarefas, o que permite às partes se conhecerem melhor e desenvolverem o afeto mútuo.

No caso específico do assédio sexual, porém, o que se verifica geralmente é o interesse e as investidas de apenas uma parte que, mesmo ciente da negativa da outra parte, insiste na conduta, constrangendo e gerando prejuízos às relações de trabalho.

Por fim, ao tratarmos da reiteração da conduta sexual repelida, verifica-se que, há certa divergência doutrinária, acerca da reiteração da conduta do agente. Enquanto os manuais e cartilhas divulgados pelo Senado Federal, bem como pelo Ministério Público do Trabalho, descartam a necessidade de reiteração do ato, Pamplona Filho (2019)

defende que, um ato isolado não teria o poder de caracterizar o tipo penal. Todavia, há precedentes jurisprudenciais que permitem o afastamento deste requisito a depender da gravidade do ato, por exemplo, quando envolve contato físico.

Importante ressaltar que o assédio sexual costuma ocorrer na ausência de outras pessoas, além dos sujeitos – assediador e assediado, o que, por vezes pode dificultar a obtenção de provas, dada a falta de testemunhas. Portanto, romper o ciclo do silêncio, é essencial para inibir os casos. Estima-se que muitos casos não sejam denunciados, isso por inúmeros motivos, tais como medo, constrangimento ou vergonha da vítima, receio de julgamento ou mesmo retaliação por parte de colegas, receio de reflexos negativos na carreira, entre outros. Todavia, é sabido que a omissão alimenta o agressor, podendo contribuir para a repetição da conduta (SENADO, 2017).

3 PERCEPÇÃO DAS PARTICIPANTES DA PESQUISA ACERCA DAS CONDUTAS INDESEJADAS E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pesquisa foi aplicada junto às funcionárias de uma empresa do setor bancário lotadas na cidade de Mossoró, estado do Rio Grande do Norte, cuja amostra foi definida conforme a disponibilidade e aceitação das funcionárias em colaborar com a pesquisa.

A empresa escolhida, como universo da pesquisa, atua no setor financeiro há mais de 200 (duzentos) anos, conta unidades em diversas cidades do país e possui mais de 80 (oitenta) mil colaboradores em todo o território nacional. Para fins de viabilização desta pesquisa, optou-se por aplicar a pesquisa com as colaboradoras lotadas na cidade de Mossoró/RN, onde a empresa possui 08 (oito) unidades de trabalho ativas e um total de 25 colaboradoras.

Inicialmente pretendeu-se realizar entrevistas com as participantes, houve a necessidade de adaptação dos meios de coleta de dados. Dessa forma, o questionário foi aplicado através da utilização da plataforma *google forms*, a fim de auxiliar no alcance de voluntárias para a pesquisa, tanto em virtude dos tabus existentes sobre o tema, como pelas limitações impostas pela ocorrência da pandemia do coronavírus, a fim de evitar contato presencial, bem como, a fim de auxiliar na tabulação das informações coletadas. O período estabelecido para a coleta de participações de 05 a 15 de julho de 2021.

A alteração do meio de coleta de dados, embora tenha viabilizado a participação de uma quantidade relevante de participantes, por outro lado acarretou algumas limitações, haja vista que inviabilizou a captação e análise de elementos importantes

como expressões, reações, nervosismos, desconfortos com determinados questionamentos e outros aspectos que contribuiriam para uma interpretação mais profunda sobre determinados pontos da pesquisa.

Inicialmente, urge traçar o perfil social do público participante deste estudo. A pesquisa contou com a participação de quatorze colaboradoras, com idades entre 26 e 49 anos de idade, sendo 23,1% entre 26 e 33 anos, 61,5%, entre 34 e 41 anos e 15,4% entre 42 e 49 anos de idade. Dessa amostra, 69,2% declararam-se brancas, 23,1% pardas e 7,7% brancas. Tem-se ainda, que 92,3% das entrevistadas são casadas ou convivem com um companheiro.

Quando questionadas acerca do tempo que têm de empresa, obteve-se o seguinte resultado: 7,7% das entrevistadas estão na empresa há menos de cinco anos; 30,8% têm entre cinco e dez anos na empresa; 38,5 % das participantes têm entre dez e quinze anos de empresa e 23,1% atuam há um período entre quinze e vinte anos na organização.

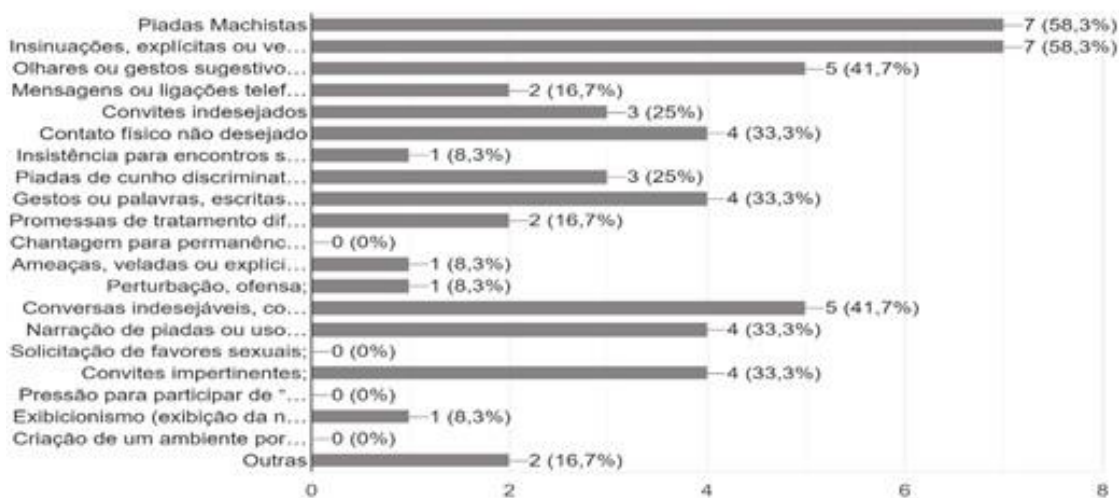
No tocante às funções exercidas pelas participantes, identificou-se a participação de ocupante de diversas funções. Das quatorze participantes, duas (14,3%) atualmente são escriturárias (cargo de base), oito (57,15%) são assistentes de negócios, três (21,4%) são gerentes de relacionamento e uma (7,1%) é gerente geral. Tem-se assim, que o presente estudo, contou com a participação dos mais variados níveis hierárquicos possíveis em uma unidade da empresa em tela, indo do nível inicial ao nível mais elevado.

Quando questionadas sobre as situações vivenciadas e condutas percebidas, foi permitido às participantes indicar quantas julgassem necessárias, de acordo com suas vivências. Neste aspecto, verificou-se que duas das participantes se abstiveram de responder ao questionamento específico. Das doze respondentes, 58,3% das participantes percebem de seus colegas condutas como piadas de conteúdo machista e insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual. Notou-se, ainda que 41,7% percebem olhares ou gestos sugestivos indesejados e tentativas de conversas com indesejáveis com conotação sexual. Na oportunidade, 33,3% das participantes informaram ter vivenciado situações mais constrangedoras como contato físico não desejado, convites impertinentes, narração de piadas ou uso de expressões e, ainda gestos e palavras escritas ou faladas com conteúdo sexual.

Em menor percentual, porém, com considerável potencial ofensivo, mensagens ou ligações telefônicas indesejadas, promessas de tratamento diferenciado (16,7%), insistência para encontros sexuais indesejados, ameaças veladas ou explícitas de represálias, perturbação, ofensa e exibicionismo – exhibir a própria nudez (8,3%). As

informações anteriormente descritas podem ser observadas de forma mais objetiva no gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Situações mais percebidas pelas participantes no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2021

Com relação aos horários, as colaboradoras apontam que vivenciaram situações em diferentes turnos, protagonizadas por pessoas do sexo masculino e, em sua maioria, 63,6%, ocorreram em unidades em que atuaram anteriormente, não nas unidades de trabalho atuais.

Ao serem indagadas sobre a relação profissional com os agressores, observou-se que, das quatorze participantes, apenas oito quiseram se pronunciar sobre o tema, das quais, cinco (62,5%), apontam que as condutas partiram de colegas lotados em unidades diferentes das que trabalham, porém, ocupantes de cargos hierarquicamente superiores às suas. Outras quatro (50%) indicam que vivenciaram situações em que os sujeitos ativos seriam colegas de trabalho na mesma unidade e do mesmo nível hierárquico. E, outras três (37,5%), informam que as condutas constrangedoras que vivenciaram ocorreram por iniciativas de seus chefes e/ supervisores ou por clientes. As razões para tal abstenção não foram possíveis de ser identificadas, uma vez que não houve contato pessoal entre esta pesquisadora e as participantes no ato do fornecimento dos dados. Além disso, as respostas foram prestadas de forma anônima para que as colaboradoras se sentissem mais confortáveis e seguras para participar.

Ainda neste universo de oito participantes, quatro (50%) relatam que já vivenciaram casos em que repreenderam automaticamente o colega, demonstrando claramente sua insatisfação e casos em que não se sentiram seguras para repreender. As demais, duas (25%) apontam que se sentiram constrangidas e acabaram não repreendendo

nem no momento, nem depois e, duas (25%) afirmam que nas situações que enfrentaram, repreenderam automaticamente o(s) colega(s), demonstrando sua insatisfação.

Curiosamente, seis (75%) afirmam que houve reincidência de conduta indesejadas, mesmo após a explícita desaprovação e duas (25%) notaram que o colega passou a evitar contato, mesmo que profissionalmente, com a vítima.

Note-se que nos casos acima, verificam-se situações passivas de apuração tanto na seara trabalhista como na penal, dadas as exigências de cada ramo do direito para a configuração do delito.

No tocante aos reflexos do assédio nas relações de trabalho, os sentimentos mais comuns entre as participantes são raiva, irritação, aumento do estresse, perda de concentração, decepção com colegas e ambiente de trabalho, dúvidas sobre a própria competência, sentimento de inferioridade, perda da satisfação com o trabalho, dificuldade para dormir, aumento da ansiedade, baixa autoestima.

Tais consequências transcendem a saúde e dignidade da vítima, aspecto que por si só justificam a adoção de medidas rigorosas de prevenção e combate ao assédio sexual, mas promovem reflexos consideráveis no desempenho dos colaboradores, eleva a ocorrência de afastamentos por questões de saúde, expõe as organizações aos riscos legais, prejudica elementos importantes à manutenção de um ambiente salutar para os colaboradores como clima organizacional. Além disso, a ocorrência do assédio nos ambientes de trabalho, alimentam a sensação insegurança e desrespeito à dignidade.

Outro ponto que chama a atenção ao longo das participações é que, embora doze das quatorze (85%) tenham elencado perceber em seu ambiente de trabalho, situações comumente relacionadas à eventos de assédio sexual, apontando a si ou outra colega como vítimas dos fatos, 100% destas, declaram que não denunciaram os casos.

Dentre os principais motivos elencados para a não realização da denúncia, estão: a sensação de não possuir provas suficientes para a denúncia, receio que o assediador pudesse interferir no andamento do processo, medo ou vergonha de julgamentos e retaliações no ambiente de trabalho e receio que o fato ganhasse publicidade e pudesse produzir efeitos negativos em sua imagem profissional e prejudicar o desenvolvimento de carreira.

Por fim, cada participante pôde indicar os elementos que, em sua ótica, favorecem a ocorrência do assédio sexual nas empresas. O resultado obtido foi: dez (71,4%) acreditam que se deve à sensação de impunidade por parte dos agressores, uma (7,1%)

atribuem à ausência ou pouca divulgação dos meios disponíveis para denúncia e baixa quantidade de casos denunciados e duas (14,2%) acreditam ser outros motivos.

Dadas as circunstâncias vivenciadas pelas colaboradoras participantes deste estudo, urge analisar-se tais circunstâncias à luz dos dispositivos legais vigentes, conforme faremos no próximo tópico.

4 ANÁLISE DAS CONDUTAS PERCEBIDAS FACE OS DISPOSITIVOS LEGAIS E AS FORMAS DE RESPONSABILIZAÇÃO DOS SEUS AUTORES

Os dados fornecidos pelas colaboradoras, associados aos conteúdos abordados ao longo do referencial teórico, permitem identificar algumas situações relevantes.

A priori, faz-se necessário pontuar que a nomenclatura assédio sexual encontra-se presente exclusivamente na seara penal, a qual possui interpretação mais restritiva em relação à dada pelo direito trabalhista que, por sua vez, embora não faça uso desta denominação, pode ser compreendido pelo rol de direitos e obrigações do empregado e empregador. Além disso, por permitir um entendimento mais amplo dos fatos, acaba por proporcionar tutela tanto para os casos abrangidas pelo artigo 216-A, do Código Penal, quanto para casos que extrapolam o mencionado tipo penal, conforme se apresentará a seguir.

Conforme os dados coletados juntos às colaboradoras participantes desta pesquisa, verificou-se que 100% das participantes, independente de cargo ocupado em sua unidade de trabalho e de seu estado civil, vivenciaram, seja como alvo ou como testemunha alguma situação constrangedora ou indesejável com algum colega de trabalho que poderiam se enquadrar como assédio sexual, seja sob o aspecto penal ou trabalhista.

Observou-se considerável número de indicações de experiência envolvendo situações com perturbações, promessas de tratamentos diferenciados, insinuações explícitas, olhares e gestos sugestivos, convites, ligações telefônicas relatadas pelas participantes direcionadas por colegas cujas posições hierárquicas eram superiores às suas e que, mesmo após clara negativa, reincidiram. Tais eventos, analisados sob a ótica do direito penal, se enquadrariam ao tipo penal previsto no art. 216-A.

Ao passo que, situações semelhantes, também foram apontadas como originárias de colegas em mesmo nível hierárquico, de níveis inferiores e até mesmo de clientes da empresa. Nestes casos, a simples ausência de relação de superioridade hierárquica,

mesmo a conduta sendo de igual ou superior potencial ofensivo, excluiria a tipificação nos termos da lei penal vigente, dada a restritividade de sua interpretação.

Importante ressaltar que, como houve menção a situações com contatos físicos indesejados, a depender do caso, mesmo diante da inexistência relação de subordinação hierárquica, poder-se-ia evocar o enquadramento do fato ao tipo previsto no artigo 215-A, do Código Penal, qual seja, importunação sexual, cuja pena pode variar de um a cinco anos de reclusão.

Cumprir destacar que, na ótica do direito trabalhista, onde as possibilidades para admissão do delito são ampliadas, a ocorrência foi igualmente mais observada, uma vez que colaboradoras apontaram perceber e/ou serem alvos de condutas indesejadas tanto de superiores, pares, subordinados e até clientes.

Um dado alarmante neste estudo é que, enquanto 100% das participantes que responderam ao item específico, indicam terem sido alvos ou testemunhas de situações de assédio com conotação sexual, todas declaram que não registraram quaisquer denúncias, por motivos diversos. Dentre as razões para tal abstenção estão o medo de não dispor de provas necessárias para embasar a denúncia, receio de julgamentos dos colegas de trabalho, receio de reflexos negativos na carreira, o que sugere certa desconfiança em relação ao sigilo da condução dos processos mesmo em sede administrativa, entre outros.

Com isso, a responsabilização dos agressores acaba por não existir, haja vista que diante da omissão das vítimas e testemunhas, tanto a empresa, quanto a justiça não dispõem de mecanismos suficientes para identificar e punir os transgressores. Dessa forma, a cultura do assédio acaba se perpetuado como prática normal entre os agressores, e como elemento propulsor do adoecimento das colaboradoras e enfraquecimento da satisfação nas relações de trabalho.

Cumprir pontuar que às empresas, enquanto responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salutar, cabe a intensificação na fiscalização, na disseminação do tema, especialmente quanto aos meios de identificação e formas de denúncia, e devida responsabilização dos envolvidos, a fim de inibir tal prática e assim, contribuindo para a promoção do respeito e dignidade no ambiente corporativo. Além de mitigar os riscos a que se expõe nas ocorrências de assédio, riscos estes que transcendem o aspecto meramente legal, que por si só já agrega potencial carga negativa à organização, mesmo a lei trabalhista lhe assegurando o direito de regresso contra o funcionário agressor. Mas mitiga-se concomitantemente outros riscos relevantes à ótica empresarial como riscos de imagem que pode gerar prejuízos exponenciais.

5 CONCLUSÃO

Ante o exposto, tem-se que o assédio sexual representa mais que uma conduta indesejada e ofensiva, mas um ato que atenta contra a liberdade sexual amparada na esfera dos direitos de personalidade, bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Desse modo, especialmente no âmbito corporativo, cabe ao empregador adotar meios que facilitem a identificação e o combate de condutas indesejáveis torna-se imprescindível na tarefa de dignificação do trabalhador.

Todavia, os dados obtidos ao longo deste estudo, de modo geral demonstram que a dignidade pessoal é frequentemente violada, nas relações de trabalho, pela prática de condutas abusivas. Assim, faz-se imperiosa a reação por parte do direito, a fim de que se possa adotar medidas para impedir a prática, neutralizar ou mesmo minimizar os efeitos lesivos dos atos de violação.

Neste contexto, sugere-se a adoção de políticas públicas com foco neste tema, a fim de que as organizações mantenham seus colaboradores sempre em alerta sobre as formas de manifestação do assédio, suas consequências jurídicas e reflexos negativos nas relações de trabalho e saúde dos envolvidos. Com isso, busca-se dar ampla divulgação aos meios competentes de denúncia a fim de que, não só as vítimas se sintam mais acolhidas e resguardadas em seus direitos, como os agressores sintam-se de alguma forma inibidos em praticar quaisquer atos que violem ou cerceiem a liberdade sexual das trabalhadoras e trabalhadores.

Diante do que fora apresentado, tem-se que a pesquisa atendeu ao objetivo proposto, uma vez que permitiu identificar a percepção de colaboradoras em relação às condutas indesejadas ocorridas envolvendo suas relações de trabalho, bem como o tratamento destas pela legislação vigente, trazendo ainda, a tratativa do tema sob a ótica do direito trabalhista, demonstrando a maior amplitude interpretativa nesta seara que na penal.

Neste sentido, identificou-se que parcela considerável das condutas percebidas, relatadas, seriam passivas de enquadramento apenas sob a ótica do direito trabalhista, dada a ausência de relação de subordinação entre agressor e vítima, embora tenham sido verificadas circunstâncias em que o direito penal poderia ser evocado.

Aspecto importante identificado neste estudo reside no fato de nenhuma das colaboradoras terem formalizado por motivos diversos as respectivas denúncias pelas

situações vivenciadas, mesmo diante de seu desconforto e demais efeitos decorrentes. Isto demonstra a relevância e necessidade de outros estudos sobre tema por outros ramos do conhecimento, além do direito, como psicologia, sociologia e gestão de pessoas, por exemplo, a fim de que se possa identificar o cerne do problema e suas consequências que, na prática, vão muito além da possibilidade de responsabilização do agressor e/ou da empresa envolvida.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Thiago Lustosa Luna de. Importunação sexual deixou de ser contravenção e virou crime: Análise do delito criado pela Lei 13.718/2018. Jus Navigandi. 2018. Disponível em: < <https://jus.com.br/imprimir/69232/importunacao-sexual-deixou-de-ser-contravencao-e-virou-crime>>. Acesso em 17 set. 2019.

BRASIL. Decreto-lei n. 2848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm. Acesso em: 9 maio 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941. **Código de Processo Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3689.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. **Promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 9 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Conceito de assédio sexual é mais amplo na Justiça Trabalhista**. 2013. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100607355/conceito-de-assedio-sexual-e-mais-amplo-na-justica-trabalhista>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (14ª Região). **Recurso Ordinário nº 13920070021400 RO**. Disponível em: <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4439933/recurso-ordinario-ro-13920070021400-ro-0013920070021400>. Acesso em 21 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Recurso Ordinário nº 00078-2005-021-10-00-3**. Distrito Federal, 28 de Julho de 2006. Disponível em <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8743226/recurso-ordinario-ro-78200502110003-df-00078-2005-021-10-00-3>>. Acesso em 21 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Apelação Civil**. n. 20010503530-2001, DOE SP, PJ, TRT 2ª, São Paulo, 31.8.2001
Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1126178466/tst-judiciario-12-05-2021-pg-1929>>. Acesso em 29 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. : **Código de Processo Civil**.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do Assédio Sexual (10.224/01): Primeiras Notas Interpretativas. **Revista de Estudos Criminais 3 Doutrina**. 2001. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf. Acesso em: 01 jul. 2020.

MELO, Mônica de. Assédio Sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão. **Revista de informação legislativa**, v. 36, n. 143, p. 85-99, jul./set. 1999. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/508>. Acesso em 16 set. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho**: Perguntas e Respostas. Brasília 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%2BAssedio%2BSexual%2B-%2BGT%2BG%C3%AAnero.pdf. Acesso em: 31 maio 2020.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio Sexual: Questões Conceituais. JusBrasil. Fev. 2019. Disponível em: <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675144166/assedio-sexual-questoes-conceituais>. Acesso em: 17 set. 2019.

RIBEIRO, Bruno Salles Pereira. Delineamentos sobre o crime de assédio sexual. **Revista Liberdades**. Disponível em: http://www.revistaliberdades.org.br/site/outrasEdicoes/outrasEdicoesExibir.php?rcon_id=181#:~:text=A%20primeira%20proposta%20de%20incrimina%C3%A7%C3%A3o,palavras%20ou%20gestos%2C%20objetivando%20ou. Acesso em: 01 ago. 2020.

SENADO FEDERAL, Coordenação de Edições Técnicas. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

SENADO FEDERAL. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Mesa do Senado Federal Biênio 2017-2019. 2019. Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 20/09/2019.

VIOLA, Giovana Antonieta Moreira. **O ônus da Prova no Assédio Sexual**. Publicado em: 07/09/2013. Jurisway. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11810. Acesso em: 27 nov. 2020.

APÊNDICE

INSTRUMENTO DE PESQUISA

1. Qual o seu sexo?

- ☐ Feminino.
- ☐ Masculino.

2. Qual a sua idade?

- ☐ 18 anos.
- ☐ Entre 19 e 25 anos.
- ☐ Entre 26 e 33 anos.
- ☐ Entre 34 e 41 anos.
- ☐ Entre 42 e 49 anos.
- ☐ 50 anos ou mais

3. Como você se considera:

- ☐ Branco(a).
- ☐ Pardo(a).
- ☐ Preto(a).
- ☐ Amarelo(a).
- ☐ Indígena.

4. Se você indicou indígena, qual(is) língua(s) você domina:

- ☐ Minha língua materna é o português.
- ☐ Uma língua indígena e o português.
- ☐ Mais de uma língua indígena e o português.
- ☐ Mais de uma língua indígena, o português e outra(s) língua(s) estrangeira(s).

5. Qual seu estado civil?

- ☐ Solteiro(a).
- ☐ Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a).
- ☐ Separado(a) / divorciado(a) / desquitado(a).
- ☐ Viúvo(a).

6. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

- ☐ De um a cinco anos
- ☐ De cinco a dez anos
- ☐ De dez a quinze anos
- ☐ De quinze a vinte anos
- ☐ Mais de vinte anos

7. Qual a sua função na empresa, atualmente?

- ☐ Escriturária

- ☐ Assistente
- ☐ Gerente de relacionamento
- ☐ Gerente geral
- ☐ Outro _____

8. Quais das opções abaixo você costuma observar em seu ambiente de trabalho? (Permitido indicar mais de uma opção se julgar, se for o caso).

- ☐ Piadas Machistas
- ☐ Comentários de natureza sexual
- ☐ Olhares ou gestos sugestivos indesejados
- ☐ Mensagens ou ligações telefônicas indesejadas
- ☐ Convites indesejados
- ☐ Toques indesejados
- ☐ Insistência para encontros sexuais indesejados
- ☐ Piadas de cunho discriminatório
- ☐ Crítica ao seu trabalho de forma injusta ou demasiada
- ☐ Atribuição proposital e sistemática de tarefas inferiores ou superiores às suas competências
- ☐ Isolamento do restante do grupo
- ☐ Ignorar sua presença e dirigir-se apenas aos outros
- ☐ Ser desacreditada/o dos colegas, superiores ou subordinados
- ☐ Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas
- ☐ Ameaçada/o de violência física
- ☐ Agredida/o fisicamente
- ☐ Outros: _____

9. Caso tenha identificado alguma das opções acima, quem era o alvo das situações:

- ☐ Você
- ☐ Uma colega de trabalho
- ☐ Um colega de trabalho
- ☐ Você e outro(a) colega de trabalho

10. Caso tenha identificado alguma das opções constantes no item 8, sendo você o alvo, sua reação foi:

- ☐ Repreendi imediatamente a pessoa, demonstrando minha insatisfação com a situação;
- ☐ Me senti constrangida e acabei não falando nada, nem no momento, nem depois;
- ☐ Não falei nada no momento, mas falei depois com o colega sobre minha insatisfação com a situação e pedi que não repetisse;
- ☐ Outra _____.

11. Caso tenha selecionado, no item anterior, 'repreender imediatamente ou em outro momento:

- ☐ O(a) colega voltou a praticar a mesma ou alguma das outras condutas listadas no item 8;
- ☐ O(a) colega não voltou a praticar a mesma, nem nenhuma das condutas listadas no item 8;
- ☐ O(a) colega tomou alguma outra atitude. Qual? _____

12. Caso você tenha se identificado como alvo, chegou a denunciar?

- ☐ Sim, por vias administrativas disponibilizadas pela própria empresa

- ☐ Sim, por vias judiciais
- ☐ Sim, por vias administrativas e judiciais
- ☐ Não

13. Caso tenha marcado “NÃO” na pergunta anterior, o que você indicaria como principal razão?

- ☐ Achava que não tinha provas e/ou testemunhas necessárias
- ☐ Acreditava que os canais disponíveis não encaminhariam minha denúncia
- ☐ Não sabia a quem/onde recorrer
- ☐ Tive receio de o/a assediador/a pudesse interferir diretamente no processo
- ☐ Por receio/vergonha de julgamento ou retaliação no ambiente de trabalho
- ☐ Por receio de reflexos negativos no desenvolvimento da carreira
- ☐ Outros _____

14. Nos últimos 12 meses você sofreu assédio sexual no seu ambiente de trabalho?

- ☐ Não;
- ☐ Sim.

15. Se sim, nos últimos 12 meses quantas vezes você identifica que sofreu assédio sexual no seu ambiente de trabalho?

- ☐ Uma vez;
- ☐ Duas vezes;
- ☐ Três vezes;
- ☐ Quatro vezes ou mais;
- ☐ Não lembro.

16. Na última vez que você se recorda ter sofrido assédio sexual quem foi o autor do assédio?

- ☐ Chefe e/ou supervisor;
- ☐ Colega que trabalha na unidade. Informe a função da pessoa_____;
- ☐ Colega que não trabalha na unidade. Informe a função da pessoa_____;
- ☐ Cliente;
- ☐ Outro: _____.

17. Na última vez que você se recorda ter sofrido assédio sexual no seu ambiente de trabalho qual era o sexo do agressor?

- ☐ Feminino;
- ☐ Masculino.

18. Ainda com relação ao sexo do agressor:

- ☐ Éramos do mesmo sexo;
- ☐ Éramos de sexo oposto.

19. Na última vez que você se recorda ter sofrido assédio sexual no seu ambiente de trabalho em qual turno ocorreu o assédio?

- ☐ Manhã;
- ☐ Tarde;
- ☐ Noite.

20. Na última vez que você se recorda ter sofrido assédio sexual no seu ambiente de trabalho o assédio ocorreu na unidade que trabalha atualmente?

☐ Não;

☐ Sim.

21. O fato ocorreu:

☐ Dentro das instalações da empresa;

☐ Trajeto de trabalho (percurso percorrido da residência para o trabalho e vice-versa);

☐ Em algum evento patrocinado pela empresa

☐ Outro. Qual?_____.

22. Quais foram as consequências para você após sofrer assédio sexual no seu ambiente de trabalho? (pode marcar mais de uma opção, se necessário)

☐ Afastamento do trabalho. Por quantos dias?_____;

☐ Ansiedade;

☐ Baixa autoestima;

☐ Cansaço;

☐ Crises de choro;

☐ Decepção;

☐ Dificuldade para dormir;

☐ Dor;

☐ Estresse;

☐ Irritação;

☐ Lesão;

☐ Medo;

☐ Perda da concentração;

☐ Perda da satisfação com o trabalho;

☐ Raiva;

☐ Sentimento de inferioridade;

☐ Tristeza;

☐ Outro(s). Qual(is)?_____.

23. Após ter sofrido assédio sexual no seu ambiente de trabalho você recebeu algum auxílio?

☐ Não;

☐ Sim. Qual?_____.

24. Após ter sofrido assédio sexual no seu ambiente de trabalho você:

☐ Foi liberado logo após o incidente;

☐ Foi liberado após já ter passado algum tempo do incidente. Quanto tempo após?

☐ Continuou trabalhando.

25. Após ter sofrido assédio sexual no seu ambiente de trabalho você registrou o incidente?

☐ Não;

☐ Sim. Onde foi feito o registro?_____.

26. Em caso positivo para o item anterior, o agressor teve consequências pelo ato de assédio sexual praticado?

☐ Não;

- ☐ Sim;
- ☐ Não sei.
- ☐ Se sim, quais?_____.

27. Nos últimos 12 meses você foi testemunha de situações de assédio sexual direcionado ao trabalhador da saúde no seu ambiente de trabalho?

- ☐ Não;
- ☐ Sim, uma vez;
- ☐ Sim, duas ou mais vezes.

28. Se sim, o que você sentiu após presenciar o ocorrido?

- ☐ Arrependimento;
- ☐ Culpa;
- ☐ Frustração;
- ☐ Medo;
- ☐ Raiva;
- ☐ Sentimento de impotência;
- ☐ Sentimento de injustiça;
- ☐ Tristeza;
- ☐ Outro(s). Qual(is)?_____.

29. Quais são as causas que, na sua opinião, contribuem para a ocorrência do assédio sexual no seu ambiente de trabalho?

- ☐ Ausência ou pouca divulgação de meios para denúncia;
- ☐ Sensação de impunidade;
- ☐ Baixa quantidade de casos denunciados;
- ☐ Outros – Qual(is)? _____;