

# VULNERABILIDADE DA SOCIAL DA MULHER: O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Valdenor Cabral dos Santos<sup>1</sup>

## RESUMO

Em meio a tantos percalços encontrados pela mulher em seu cotidiano o assédio sexual no ambiente de trabalho ainda é um de seus maiores desafios. O ambiente laboral que em regra deveria ser um lugar de realizações e conquistas acabam as vezes se tornando locais hostis. O objetivo deste artigo é fazer uma análise do processo histórico de inserção da mulher no mercado de trabalho, e da sua vulnerabilidade diante de um cenário onde os homens ainda são maioria nos cargos diretivos, bem como debater as ações do poder público para identificar e coibir práticas que acabam por contaminar o ambiente de trabalho. A metodologia será uma pesquisa feita através de livros, sites, Leis e artigos referentes ao tema.

**Palavras chaves:** Assédio sexual, mercado de trabalho mulher, vulnerabilidade.

## VULNERABILITY OF WOMEN'S SOCIAL: SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

### ABSTRACT

In the midst of so many mishaps encountered by women in their daily lives, sexual harassment in the workplace is still one of their biggest challenges. The work environment, which as a rule should be a place of accomplishments and conquests, sometimes ends up becoming hostile places. The objective of this article is to analyze the historical process of women's insertion in the labor market, and their vulnerability in a scenario where men are still the majority in executive positions, as well as to discuss the actions of the public power to identify and curb practices that end up contaminating the work environment. The methodology will be a research done through books, websites, Laws and articles related to the topic.

**Keywords:** Sexual harassment, women's labor market, vulnerability.

Recebido em 23 de julho de 2022. Aprovado em 18 de agosto de 2022.

---

<sup>1</sup> Advogado, historiador, mestre em História. E-mail valdenorcabral@gmail.com

## INTRODUÇÃO

Em meio a tanta dificuldade encontrada na sociedade atual, a mulher tem em seu cotidiano enfrentamentos em diversos setores sociais, esses obstáculos refletem aspectos de uma cultura machista que ainda nos dias atuais, insistem em atribuir uma divisão sexista do trabalho. Para Hildete Melo:

Portanto, numa história que continua a ser escrita, a subversão política decorrente da ocupação do espaço produtivo pelas mulheres ainda é paulatina e impregnada de ranços que a vinculam ao cuidado com a prole e à execução dos afazeres domésticos, seja de forma gratuita, seja mediante contraprestação (MELO, 1998.Pag 17).

Essa divisão do trabalho tendo em vista o gênero acaba sobrecarregando as mulheres e fazendo que tenham jornadas exaustivas em casa, sendo mães, esposas e donas de casa. Paralelo a isso a consolidação no mercado de trabalho exige que a mulher tenha que dedicar parte expressiva do seu tempo em estudos e qualificações, pois historicamente o ambiente do trabalho é um espaço dominado por homens.

Para o sociólogo francês Bourdieu essa superioridade masculina é algo que foi naturalizado, e usa a biologia do corpo para justificar essa ideia que não passa de uma construção social que se perpetua por milênios. De acordo com Bourdieu:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres... O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao *próprio corpo*, em realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos, conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres, ela mesma inscrita, com a divisão do trabalho, na realidade da ordem social (Bourdieu, 2012.Pag. 18,20).

O século XX foi um século que foi marcado por ações que visavam dar mais paridade entre homens e mulheres em ambientes onde historicamente sempre se predominou a figura masculina.

Porem mesmo com diversas leis e políticas públicas adotadas por parte do Estado visando garantir direitos iguais no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem com preconceito e violências físicas e psicológicas no ambiente laboral. Entre essas violências a que estão expostas em um ambiente onde os cargos de chefia em sua maioria são preenchidos por homens, iremos dar ênfase a figura do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Diante desse contexto pretendemos debater com essa pesquisa alguns pontos sobre a vulnerabilidade da mulher no ambiente de trabalho, faremos uma breve análise de como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho, buscaremos analisar Leis e ações tomadas por parte do Estado visando garantir proteção às mulheres no mercado de trabalho. Abordaremos também como e visto o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho sob uma perspectiva

jurídica e por fim como essa pratica é tratada nos dias atuais nos tribunais e órgãos responsáveis pela fiscalização.

Para orientar a pesquisa lançaremos mão de pesquisa em sites que abordem o tema, artigos científicos e livros de teóricos como: Alice Monteiro de Barros (2009), Evangelista Damásio de Jesus (2015), Karl Marx (2011), Bourdieu (2012), Luiz Flavio Gomes (2018), Cleber Masson (2018). Usaremos também para análise princípios da Constituição Federal (1988) e do Código Penal Brasileiro (1942).

## **I- A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.**

Durante um longo período da história as mulheres foram mantidas longe do mercado de trabalho formal, eram normalmente tratadas como responsável pela organização da casa e criação dos filhos. De acordo com o Nascimento (2014), com a mudança nos meios de produção, que deixam de se manual e passam a ser mecanizados, houve então uma inserção gradativa das mulheres nos ambientes de trabalho sobretudo nas indústrias e nas fabricas. Na medida em que as maquinas começam a substituir o serviço manual e exigir menos força física nos processos de produção, assim as mulheres foram aos poucos sendo inseridas no mercado de trabalho, como mostra Moura (2014), o advento da máquina, ao mesmo tempo que diminuiu o esforço físico, permitindo o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Com a maior utilização das maquinarias e o a mecanização da produção os salários também foram reduzidos, diante desse cenário a mulher surge como uma opção, afinal pagava-se menos para as mulheres pelas mesmas atividades exercidas pelos homens, pois com utilização de maquinas, a mulher e o homem teriam aproveitamento não muito distante. Uma vez que a força física aos poucos dava lugar a habilidade em lidar com as maquinas, nesse contexto mulheres e crianças foram sendo cada vez mais recrutados para o trabalho nas fabricas visando diminuir os custos e otimizar o lucro dos empresários, de acordo com Marx:

Quanto menos habilidade e força física o trabalho manual requer, mais a indústria moderna desenvolve-se, mais o trabalho dos homens é desalojado pelo das mulheres e das crianças. Diferenças de sexo e de idade já não tem valor social para a classe operaria. Restam apenas instrumentos de trabalho, cujo custo varia em função da idade e do sexo (Marx e Engels, 2011, pag. 36).

Com a utilização das mulheres e crianças nos meios de produção os industriais os lucros eram maiores e aumentavam ainda mais os investimentos dos patrões Conforme Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5% (Hobsbawm, 2000.Pag.65).

Com o mercado de trabalho abrindo suas portas para a mão de obra feminina faz-se necessários meios que garantissem as mulheres mais igualdades no ambiente de trabalho, pois a diferença de carga horaria e salario entre homens e mulheres era algo comum, não havia

qualquer regulação legal que impedisse a diferença de tratamento entre homens e mulheres quanto a carga horaria ou mesmo os rendimentos. Sobre isso Orlando Gomes nos mostra que:

O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores. (GOMES, 1976. P.466.)

No Brasil as mulheres tiveram sua jornada de trabalho regulamentada no ano de 1932 através do decreto nº 21.417-A, foram criados benefícios como descanso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, durante este afastamento tinha a mulher direito a um auxílio de metade dos seus rendimentos, de acordo com a média de seus últimos meses. O mesmo decreto assegurava também para a empregada que no caso de um aborto não criminoso, o descanso remunerado de duas semanas, “durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez. (Decreto de nº 21.417-A de 1932).

O decreto nº 21.417 de 1932<sup>1</sup>, em seu artigo primeiro definia que, sem distinção do sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual. O mesmo decreto em seu artigo segundo vedava a mulher trabalhos noturnos, exceto em alguns casos elencados no artigo terceiro.

A CLT de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), acabou por reafirmar as conquistas já adquiridas e de certa forma trouxe alguns avanços importantes, no texto legal. A CLT trouxe mais de 100 artigos que buscavam trazer mais segurança de direitos para as trabalhadoras.

A década de 60 marca um momento de luta onde se intensifica a luta das mulheres para garantir direitos iguais em todas as áreas da sociedade, e com o mercado de trabalho não foi diferente. A luta vai além de se criar leis no sentido de coibir as desigualdades, mas também para que as leis existentes fossem efetivamente cumpridas. Toda essa luta acaba por refletir no texto da Constituição Federal de 1988 que consagra em seu artigo 5º § 1º a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.

Mesmo com esses avanços que tivemos ao longo do século XX, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho está longe de ser uma realidade em nosso país. Segundo dados do IBGE<sup>2</sup> (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em pesquisa publicada no ano de 2020, as mulheres em média trabalham 3 horas a mais por semana que os homens e apesar de possuírem um maior nível de escolaridade ganham em média 76,5% do que a remuneração paga aos homens. As mulheres ocupam hoje aproximadamente 44% das vagas do mercado de trabalho no Brasil em média, segundo pesquisa divulgada pelo IBGE.

As diferenças entre homens e mulheres no tocante ao mercado de trabalho ainda é resquício de uma cultura machista, que durante séculos relegava a mulher ao ambiente doméstico, ao passo que ao homem era destinado os espaços públicos. Essa cultura de destinar a mulher ao espaço doméstico não só criou diversos impasses para seu acesso ao mercado de trabalho, mas também na impossibilidade de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, esse modelo leva as mulheres a ter uma outra jornada exaustiva ao acumular além das suas atividades profissionais, as atividades domésticas e de educação dos filhos, bem como

dedicar um tempo ao desenvolvimento intelectual. Além de uma extensa jornada de trabalho, as mulheres ainda precisam lidar com a discriminação no ambiente laboral. Um dos principais problemas enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho e que merece uma atenção especial é a figura do assédio sexual no local de trabalho essa prática é algo recorrente em nossos dias e acaba sendo resultado de uma cultura de objetificação do corpo da mulher.

O assédio sexual no local de trabalho é visto pelo mundo jurídico de forma diferente a depender da forma e de quem pratica o ato, porque muito embora esse tipo de ato aconteça nas mais variadas relações criadas no ambiente de trabalho, ele pode ocorrer entre pessoas que ocupem funções iguais ou mesmo funções hierárquicas diferentes o que é preponderante para o seu tratamento no mundo jurídico. O ordenamento jurídico difere o tratamento dado ao autor de acordo com a sua posição junto a vítima, podendo ser tratado na esfera criminal ou na esfera civil.

## **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

O assédio sexual está tipificado no Código Penal Brasileiro em seu Artigo 216 A como: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua posição de superior hierárquico ou ascendente inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, tem como pena de um a dois anos de reclusão. Na lei não fica claro a forma como podemos identificar essa prática e quando de fato ele se caracteriza. Portanto o que se nota é uma dificuldade real na compreensão da figura do assédio como crime descrito no ordenamento jurídico, uma vez que o artigo traz apenas vagamente o que seria o ato a ser praticado. Com isso é notório uma certa confusão acerca da legislação que regulamenta tal conduta, dando brecha a várias interpretações e caracterizações destinadas do crime, pois diante disto, numa esfera mais ampla do convívio social tais condutas como: piadas, assovios, encostar na pessoa, tocar sem o consentimento, não chegaria a ser considerado assédio a depender a interpretação fática.

No entanto é sabido que o assédio visto no âmbito mais amplo é carregado de elementos e situações que vão além do que é descrito na esfera judicial, levamos em consideração as relações sociais, bem como a questão cultural, que muitas vezes mascara e omite essa prática. Em um ambiente dominado na maior parte pelos homens, neste contexto a mulher entra como a parte sensível do problema, afinal a figura do assédio está ligada ao fato de dominação/submissão, colocando o homem em uma posição superior. Uma vez que dentro de uma “normalidade” cultural a qual estamos inseridos prega que o homem cumpra seu papel de “predador”, e a mulher de “presa”, sem ao menos estabelecer limites à essa conduta. Sendo assim não se sabe ao certo quando o homem está manifestando sua ação de conquista ou está cometendo o crime ao qual se discute, ou até mesmo exercendo sua relação de poder.

Diante o exposto podemos dizer que o assédio vem mais uma vez mostrar a forma dessa desigualdade social e estrutural à qual a mulher está inserida em nossa sociedade, ficando claro que a lei por si só não é capaz de mudar essa realidade, e a que as discussões em relação a desigualdade de gêneros se faz relevante, para assim não cometermos o erro de atacar somente as justificativas, mas também as causas, afinal de que adianta mudar e implementar leis, se o pensamento acerca do problema continua o mesmo. Sergio Adorno em uma pesquisa: Justiça criminal e violência urbana, levanta a seguinte questão:

Não há porque falar em conflito entre justiça social e desigualdade jurídica: a desigualdade jurídica é o efeito de práticas judiciais destinadas a separar, dividir, revelar diferenças, ordenar partilhas. É sob esta rubrica que subjaz a “vontade de saber” que percorre todo o processo penal e cujo resultado é promover a aplicação desigual de leis penais (ADORNO,1994, p,134)

Ao analisar tal escrita, é perceptível que o judiciário brasileiro ao julgar e condenar, o crime de assédio, reafirma papéis desiguais ao qual estamos sujeitos, e nesse universo sexual em que esse crime está ligado, o homem exerce sua função de conquista e a mulher o de aceitar ou não. Dentro desse contexto o assédio sexual passa à ser analisado de forma totalmente subjetiva, sendo que o ato de constranger pode ser interpretado de várias maneiras, tendo o dolo como único elemento a ser analisado, assim a consumação fica sujeita a forma pela qual a vítima a interpreta, sentindo-se ou não constrangida, estando a cargo da vítima conseguir provar a prática delituosa. Todavia entende-se que o assédio está diretamente ligado à relação de poder do sujeito ativo sob o passivo, tendo cenários e situações totalmente distintas, e não estando limitado somente à esfera trabalhista como se expressa no Código Penal Brasileiro.

Portanto ao ser regulamentado pela Lei nº 10.224/2001, o assédio sexual no ambiente de trabalho traz características próprias e específicas, muito embora a Constituição Federal de 1988 tenha tentado em seu texto manter o respeito à liberdade e a dignidade das pessoas em seu ambiente de trabalho, a falta de uma lei específica que tratasse dos abusos sofridos no ambiente de trabalho, fez com que o crime fosse tipificado o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho.

“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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.” (Código Penal Brasileiro, Art.216 A)

Como podemos perceber o referido artigo não se refere somente a práticas contra as mulheres, que embora sejam a maioria das vítimas dessa prática, não são as únicas a sofrer tal agressão. O crime de assédio sexual pode ocorrer de homens contra mulheres, mulheres contra homens, bem como entre pessoas do mesmo sexo, desde que haja entre o agente ativo (superior hierárquico ou quem tenha ascendência inerentes ao exercício de emprego ou função) e o agente passivo (quem ocupa uma função inferior relativamente a quem praticou o ato) relação de hierarquia no ambiente laboral. Para Masson:

Cuida-se de crime próprio ou especial, pois somente pode ser cometido por quem se encontre na posição de superior hierárquico da vítima (relação de direito público, decorrente do poder hierárquico atinente à Administração Pública – exemplos: juiz de direito e escrevente, promotor de justiça e assistente etc.), ou tenha no tocante a ela ascendência (relação de direito privado – exemplos: patrão e empregada doméstica, advogado e secretária etc.) inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Portanto, não há falar no delito de assédio sexual quando o responsável pelo constrangimento à vítima estiver na mesma posição desta, ou então em posição inferior na relação de trabalho. (Masson,2018, Pag.122)

Quanto a classificação doutrinária do crime, podemos dizer então que se trata de um crime próprio, pois exige tanto do agente como da vítima características específicas. Que seu objeto material é a pessoa, independente do sexo, e o bem jurídico tutelado é a liberdade sexual. Trata-se de um crime doloso que é representado pela expressão “ com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”, não se admite a forma culposa. É um crime formal, de

consumação antecipada ou de resultado cortado. O crime se consuma no momento em que o constrangimento e ocasionado à vítima, onde o sujeito ativo demonstra o interesse em obter vantagem ou favorecimento sexual, não sendo necessário que se consume o ato desejado pelo sujeito ativo.

Como podemos ver o Código Penal ao tratar do assunto não deixa nenhuma dúvida quanto a quem pode cometer e quem pode ser vítima do crime de assédio sexual, o assédio no Brasil enquanto crime só existe no ambiente laboral, pois a ascendência e superioridade hierárquica no ambiente de trabalho são condicionantes necessárias para que se configure o crime, ademais, o sujeito ativo deve cometer o ato no exercício do cargo, emprego ou função. Para Luiz Flavio Gomes (2010), por exemplo, a relação entre membros de denominações religiosas, por exemplo, caso de um pastor e uma fiel, não configura crime de assédio sexual mesmo havendo uma hierarquia nas relações entre eles. Para o referido autor a prática da conduta sobre uma diarista, que não é, empregada nos moldes do direito do trabalho, não pode caracterizar tal delito:

(...) assédio de uma diarista (doméstico): não é crime; assédio de uma enteada que vive no mesmo teto (coabitação): não é crime; assédio de uma sobrinha que o agente está recebendo por uns dias (hospitalidade): idem; assédio cometido por quem exerce um ofício (trabalhos com especial capacitação manual): idem; em suma, benefício em favor do agente quem instituiu foi o veto. Todas essas condutas não encontram enquadramento típico no caput. Logo, são condutas típicas do ponto de vista do assédio sexual (Gomes 2010, pag. 1-6).

Outra relação de hierarquia que fica de fora desse delito é a relação entre professor e aluno, essa discussão geral uma certa discussão entre alguns doutrinadores. Alguns entendem que esse tipo de relação hierárquica pode sim gerar o fato típico do crime de assédio sexual, uma vez que a discussão gira em torno de existir ou não entre ambos uma relação de ascendência funcional ou mesmo superioridade. Para Nucci:

[...] a relação de docente e aluno: não configura o delito. O tipo penal foi bem claro ao estabelecer que o constrangimento necessita envolver superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. [...] o aluno não exerce emprego, cargo ou função na escola que frequenta, de modo que na relação entre professor e aluno, embora possa ser considerada de ascendência do primeiro no tocante ao segundo, não se trata de vínculo de trabalho. (NUCCI, 2008, p. 890)

Ao passo que o advogado e professor Fernando Capez ao citar Cezar Roberto Bitencourt analisa que:

[...] no caso de professor que assedia sua aluna, ameaçando-a no desempenho escolar, constrangendo-a com a possibilidade de sua reprovação, caracteriza-se uma relação de sujeição autorizadora do assédio sexual [...]. (CAPEZ, 2009, p. 42).

O assédio sexual também pode ocorrer entre colegas de trabalho na mesma posição ou mesmo entre pessoas que ocupam cargos inferiores para com seus superiores hierárquicos, mas nesse caso ele não se trata do crime tipificado no Art.216 A do Código Penal. Ele é tratado na esfera civil como nos mostra Nascimento:

O assédio pode ocorrer também por parte do empregado contra seu colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeita-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta, ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no Código Civil, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos dos mesmos; embora mais difícil a de empregado sobre superior hierárquico, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis (NASCIMENTO, 2005, p.136)

No entanto no tocante da esfera Civil a empresa também pode ser responsabilizada caso ocorra o assédio entre funcionários de mesmo grau hierárquico ou de um grau inferior contra um grau superior. De acordo com o Código Civil Brasileiro:

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.

Portanto mesmo não sendo o superior hierárquico o assediador cabe a ele também a responsabilidade por tomar as medidas cabíveis. Podendo ser obrigado a reparar financeiramente a vítima, levando em consideração a gravidade das consequências decorrente de tal ato para a vítima.

### III. ASSÉDIO SEXUAL: DISTINÇÃO E CONSEQUENCIAS

Quando falamos do crime de assédio sexual no trabalho, estamos falando de uma prática que pode causar diversos prejuízos no ambiente de trabalho, esse prejuízo não é somente financeiro, mas pode transformar o ambiente de trabalho em um lugar de difícil convivência entre os funcionários. Para a vítima do assédio pode ocorrer consequências emocionais gravíssimas provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes como também o surgimento de novas doenças. Entre as consequências apontadas por uma pesquisa divulgada pela ONG [assediomoral.org](http://assediomoral.org)<sup>3</sup> podemos citar: Depressão, ideia de suicídio, insônia ou sonolência excessiva, crises de choro, sentimento de inutilidade, distúrbios digestivos.

Mesmo diante de um ato que pode causar tanto estrago no ambiente de trabalho e na vida pessoal tanto da vítima quanto do assediador, a quantidade de denuncia dessa pratica ainda e prejudicada por uma série de fatores: como medo de perder o emprego, vergonha dos julgamentos e algumas por não ter ciência que esse fato constitui uma agressão a sua integridade.

---

3 – disponível em <http://assediomoral.org/spip.php?article7> acessado em 02/06/2019.

Segundo pesquisa realizada pelos Vagas.com<sup>4</sup> um dos maiores sites de carreira do Brasil, em um levantamento realizado em 2015, mostra que 80% das entrevistadas já sofreram algum tipo de assédio a pesquisa revela também que apenas 12,5% das mulheres denunciam o crime, 40% das vítimas não denunciam por medo de

perder o emprego, 32% temem algum tipo de represália, 11% por vergonha e 8% não denunciam por acreditar que a culpa de alguma forma é delas.

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode trazer ao assediador consequências diversas, a depender de qual posição ocupa com relação à vítima, será tratado com crime caso haja entre assediador e vítima alguma hierarquia, mas caso não haja essa condição, será tratado somente na esfera civil e na justiça do trabalho.

No âmbito da justiça do trabalho pode variar de uma simples advertência, podendo chegar até mesmo a demissão por justa causa. Já há um consenso de que esse tipo de conduta quando praticada no ambiente de trabalho pode gerar demissão do autor por justa causa, com mostra uma decisão da 10ª Turma do TRT (Distrito Federal e Tocantins):

**JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO.** Para a caracterização do mau procedimento, não é necessário que o trabalhador tenha praticado ato concreto que gere prejuízo ou dano patrimonial ao empregador ou terceiro, bastando a revelação de uma conduta imoral, desonesta ou de má-fé, incompatível com o comportamento que deve nortear a atuação do empregado ou de qualquer cidadão. Os indícios materiais colhidos evidenciam as irregularidades praticadas – assédio sexual. (03ª Turma, RO 353/2001, Juiz Rel. Marcos Roberto Pereira, j. 19-072002.)

Uma das questões que poderia ocasionar a demissão por justa causa pode também ser justificado nesse caso observando-se o Art.482 – da CLT/1943 “ Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Alínea – b) incontinência de conduta ou mal procedimento”.

Para que se possa aplicar esse tipo de sanção é necessário que haja gravidade na conduta do agente, que a falta extrapole os moldes da tolerância normal, sobre isso nos mostra Rodolfo Pamplona Filho:

A ideia de incontinência de conduta costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, cabendo no seu conceito a libertinagem e a pornografia, bem como o assédio sexual, quando exercido entre colegas de trabalho. (Filho, 2001.Pag.5).

---

4 – Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/> acessado em 02/06/2019.

Na esfera Civil a responsabilidade do assediador será discutida tendo como análise os efeitos causados na vítima do assédio sexual, porem nesse caso o empregador também poderá responder pelos atos do seu empregado. De acordo com o Art. 932 do C.C. mesmo que não seja o empregador o assediador ele também responderá pois deve assegurar um ambiente de trabalho digno no qual preceitua o artigo do Código Civil:

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.

A vítima de assédio moral também poderá pleitear na justiça por danos morais, como preceitua o Código Civil Brasileiro. A vítima terá direito a um valor em pecúnia, devido ao fato de que não é possível devolver a dignidade e a honra perdidos no processo. Para a jurista Maria Helena Diniz:

“É evidente que o ressarcimento dos danos não se limita apenas às lesões à integridade corporal. Se houver ofensas ao direito do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram a sua intimidade, ao seu nome, à sua imagem ou à sua liberdade sexual, ter-se-á dano moral, que poderá traduzir, também, um dano patrimonial indireto se impedirem ou dificultarem, de qualquer modo, a atividade profissional da vítima. (Diniz, 2007.Pag. 76).

Já na esfera penal como tratado em capítulo anterior essa prática é tipificada no Código Penal, que determina que quando o assédio ocorre entre de empregador para funcionário ou entre alguém com ascendência superior hierarquicamente, tal ato configura crime.

Portanto a figura do assédio como foi demonstrado pode trazer várias consequências para o assediador a depender da gravidade e da posição hierárquica do agente que comete a conduta.

Muito embora tenhamos várias formas de se punir a prática de assédio, a falta de conhecimento sobre o que caracteriza tal prática e quais os meios para denunciar e como se portar diante do fato ainda dificulta e muito a denúncia. Na tentativa de mudar essa realidade, diversos projetos têm tentando dar mais clareza às vítimas tentando mostrar como identificar e as formas de ação, nesse contexto cabe aqui mostrar como agir segundo o Ministério Público do Trabalho.

O MPT (Ministério Público do Trabalho) define duas formas de assédio sexual mais comum no ambiente de trabalho:

Assédio por Intimidação:

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Assédio por Chantagem:

- Assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais. (CNMP, 2016.Pag.26).

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho), órgão das Nações Unidas, o assédio sexual pode ser identificado observando os seguintes pontos: “ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; influenciar nas promoções e/ou carreira; prejudicar o rendimento profissional; humilhar, insultar ou intimidar”. (MPT, 2017.Pag.14).

É preciso, porém, distinguir o que é assédio sexual das famosas cantadas e da paquera, mesmo que essa diferença seja apenas uma linha tênue. Tentaremos aqui demonstrar a diferença entre uma coisa e outra. A simples aproximação entre duas pessoas no ambiente de trabalho não configura assédio sexual, ainda que exista uma relação de hierarquia entre ambos. Diante

da tentativa de aproximação pode-se haver tanto uma resposta positiva por parte do outro, o que seria um sinal de que se pode continuar e isso poderá ter evoluções para um relacionamento futuro, como por outro lado poderá ter uma resposta negativa, que nesse caso é um sinal de que deve se cessar a “investida”, sob pena de isso sim se configurar assédio sexual. Não podemos deixar de citar que essa abordagem ou “investida”, para que se configure esta diferença, estar sempre dentro do respeito e limites da normalidade do ambiente de trabalho, caso haja alguma abordagem violenta ou desrespeitosa por si só já é assédio sexual. Portanto uma forma de se identificar o assédio é o fato que o assédio sexual é a ausência da reciprocidade da vítima, que diante do fato se sente ameaçada, perturbada ou ofendida. Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos por si só não configuraram assédio sexual.

O MPT traz um rol de ações que podem e devem ser tomadas por aqueles que se sentirem importunados sexualmente no ambiente de trabalho:

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) assediador (a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do (a) assediador (a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho (a) - sem testemunhas - com o (a) assediador (a);
- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum. (CNMP, 2016.Pag.26).

Logo após fazer a denúncia cabe a vítima aguardar o tramite legal, o importante e que sempre que sofrer esse tipo de agressão. Caso o fato ocorra quando estiverem sozinhos agressor e vítima, o importante e se municiar de provas que vão desde e-mails e mensagens de texto pelo celular, o fato de não ter testemunha não pode servir de motivo para não denunciar. E caso observe alguém sofrendo esse tipo de agressão não hesite em denunciar e testemunhar contra esse fato, o silêncio e o medo só fortalecem o assediador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o direito a um ambiente de trabalho saudável é um direito garantido pela constituição, quando em seu Art.7º elenca uma série direitos e garantias fundamentais do trabalhador, como o inciso XXII que em seu texto prevê a “ redução de risco inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” visando garantir o princípio da dignidade da pessoa humana. Mas infelizmente nos dias atuais ainda deparamos com diversas praticas que dificultam o acesso a esse direito no ambiente de trabalho.

Levando em consideração todo um processo histórico, percebemos que com a revolução industrial e o nascimento do capitalismo, houve uma maior utilização das máquinas, e isso fez com que as mulheres tivessem oportunidade nesse ambiente até então de difícil acesso para a maioria delas, essa evolução acaba por inserir a mulher no ambiente laboral, e se consolida no século XX.

Diante desse fenômeno surge a diversos entraves entre eles a figura do assédio sexual, que no Brasil foi regulamentado e tipificado pelo Artigo 216 do Código Penal, Decreto-Lei 2.848/40, e mesmo com algumas divergências e discursões doutrinários acerca deste artigo a lei é bem clara em configurar o crime de assédio sexual apenas na esfera trabalhista. Por ser um crime próprio, exige de tanto da vítima quanto a quem comete o crime uma qualidade de especial.

Portanto no decorrer deste artigo foram apresentadas discussões em relação ao mercado de trabalho e a dificuldade que a mulher enfrenta diariamente neste ambiente, trazendo particularidades e esclarecimentos acerca de um crime tão comum que é o assédio sexual. Também foi analisada a forma que esse crime é tratado pelo ordenamento jurídico brasileiro e instituições competentes. Contudo foram mostrados dados e números que comprovam tal prática, como ele acontece e como se identificar a figura do crime.

Percebemos também, que os danos causados pelo crime, levando em consideração o abalo emocional que a vítima sofre em decorrência do assédio sexual, é possível perceber que a maioria delas necessita de tratamentos psicológicos e muitas das vezes são gerados traumas que se levará para o resto da vida, e que essas consequências tomam uma proporção que vai muito além do ambiente laboral.

Observamos também a figura da mulher como a parte vulnerável desse fenômeno, não descartando que o assédio sexual também pode ter o homem como vítima, porém em sua maioria a mulher é parte que mais sofre como esse tipo de crime. Embora muitas vezes esse crime seja tratado apenas como um problema a mais nas relações trabalhistas, e não como violência sofrida pela mulher com base nas diferenças de gêneros.

Pode se concluir que mesmo com tudo que foi conquistado ao longo de décadas, ainda temos um longo caminho a ser percorrido para que haja de fato igualdade de gênero no ambiente de trabalho. O que podemos notar é que não basta criar leis que protejam as mulheres desse crime, mas também é necessário que seja feito um trabalho de conscientização por parte de autoridades responsáveis e também das empresas, através de campanhas com esclarecimento acerca do assunto, ressaltando a importância de um ambiente laboral saudável a todos.

Contudo esse processo de conscientização deve ser estendido a toda esfera social, em especial nas escolas e faculdades, por meio de palestras ministradas por psicólogos e profissionais que entendam bem do assunto, que levantem a discussão e esclareçam questionamentos acerca do crime de assédio de sexual e também de respeito ao próximo, buscando com isso resultados positivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ADORNO, Sérgio; IZUMINO, Wânia Pasinato; SINHORETO, Jacqueline. **O tempo da Justiça: a questão da morosidade processual.** in PINHEIRO, Paulo Sérgio; ADORNO, Sérgio; CARDIA, Nancy. **Continuidade Autoritária e Construção da Democracia.** Relatório de pesquisa. São Paulo: Núcleo de Estudos da Violência\_ FORD/FAPESP/CNPq. 1999.  
BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 5ªed. Editora LTr. São Paulo, 2009

- BOURDIEU, Pierre, 1930-2002 **A dominação masculina**/Pierre Kühner. - 11º ed. - Rio de Janeiro 160p. Bourdieu tradução Maria Helena Bertrand Brasil, 2012.
- CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal**, vol. 3, parte especial. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CÓDIGO PENAL – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 138 p.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO: **Assédio moral e sexual: prevenção** / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016.
- MASSON, Cleber Rogério. **Direito penal esquematizado** - Parte geral - vol. 1 . - 12 ed. Ver. atual e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.
- DINIZ, Maria Helena: **Curso de direito Civil Brasileiro**, 2- Volume: Teoria Geral e Obrigações / Maria Helena Diniz. – 22.ed.rev e atual. de acordo com a reforma do CPC – São Paulo: Saraiva, 2007.
- GOMES, Luiz Flávio. **“Buraco na lei”**. *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: [www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br). Acesso em: 09/06/2019, p. 1-6.
- GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro, forense, 1976.
- HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.
- JESUS, Damásio Evangelista de. **Assédio sexual: primeiros posicionamentos** . Jus Navigandi. Teresina, a.5 ,n.51, out. 2001. Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2225>. Acesso em: 12 de mar 2019..
- LAUFER, J. Introdução: **Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher**. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Trad. Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.
- MARX, Karl, 1818 – 1883. **Manifesto ao Partido Comunista** / Karl Marx /c/ Friedrich Engels; Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. – Porto Alegre: L&PM, 2011.
- MELO, Hildete Pereira. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras**. In: *Diagnóstico do Setor Serviços no Brasil*, Rio de Janeiro: Dipes/Ipea, 1998.
- MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2014.
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego-**Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Iniciação ao direito do trabalho** /Amauri Mascaro Nascimento. — 39. ed. — São Paulo: LTr, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado**. 9. ed. rev., atual e ampla. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 122-123.
- 1 - <http://legis.senado.gov.br/norma/440930/publicacao/15617325> acessado em 12/05/2019.
- 2 - <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazer-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho> acessado em 12/05/2019.