

O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO

RESUMO

O presente artigo tem como tema o assédio sexual nas Relações trabalhistas, que consiste no comportamento de constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, se valendo da condição de superior hierárquico, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Centrando-se no cerne das questões de gênero, o artigo objetiva tratar o tema do assédio sexual no local de trabalho e destaca o fato de as vítimas deste tipo de assédio serem predominantemente mulheres e os assediadores serem majoritariamente homens. Como metodologia, utilizou-se a Revisão Bibliográfica qualitativa e descritiva. Dada a importância da discussão em questão, a justificativa para esta pesquisa se firma sobre a necessidade de compreender como a temática está sendo estudada e a partir de quais perspectivas contribuem para esta necessidade. O objetivo desta análise é realizar uma revisão da literatura sobre assédio sexual no local de trabalho, com a intenção de examinar a investigação sobre esta questão específica e o discurso que a rodeia. A importância das regulamentações legais para facilitar a inclusão das mulheres nas esferas sociais e laborais não deve ser negligenciada. O estabelecimento e a evolução do sistema jurídico têm um valor significativo no sentido de proporcionar uma sensação de segurança e estabilidade às mulheres que optam por denunciar e prosseguir com ações legais. O objetivo principal é garantir que os autores do assédio sejam responsabilizados sem causar danos adicionais à vítima através do processo legal. É importante notar que a questão do assédio sexual é ainda agravada pelo fracasso das medidas de repressão, o que causa insegurança entre as vítimas. Eles temem ser rebaixados, demitidos ou ter suas condições básicas de trabalho comprometidas, enquanto os assediadores permanecem impunes.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Local de Trabalho. Impunidade do Agente.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema, o assédio sexual nas Relações trabalhistas, que consiste no comportamento de constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, se valendo da condição de superior hierárquico, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (SILVA, 2010). Trata-se de uma conduta inadequada de natureza sexual no ambiente de trabalho que gera um desconforto psíquico, moral, desarmônico nas relações e nas condições trabalhistas. O assédio sexual alude nas investidas e nos flertes unilaterais com objetivo de satisfazer a vontade pessoal, sendo esta conduta tipificada no Código penal, análogas nas demais normas infraconstitucionais, constatando à incontinência de conduta.

Muitas vezes é difícil para as vítimas recolher provas porque os agressores não realizam este tipo de assédio quando as pessoas estão próximas. As provas são cruciais para a possibilidade de ajuizar ação judicial de indenização ao assediador por danos materiais e morais, bem como de demissão indireta a pedido do empregado assediado. As consequências de tal conduta resultam na aplicação de justa causa, bem como na responsabilidade civil e penal do assediador.

Dada a importância da discussão em questão, a justificativa para esta pesquisa se firma sobre a necessidade de compreender como a temática está sendo estudada e a partir de quais perspectivas contribuem para esta necessidade. O objetivo desta análise é realizar uma revisão da literatura sobre assédio sexual no local de trabalho, com a intenção de examinar a investigação sobre esta questão específica e o discurso que a rodeia.

Centrando-se no cerne das questões de gênero, o artigo objetiva tratar o tema do assédio sexual no local de trabalho e destaca o fato de as vítimas deste tipo de assédio serem predominantemente mulheres e os assediadores serem majoritariamente homens.

Como metodologia, utilizou-se a Revisão Bibliográfica qualitativa e descritiva.

2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O artigo primeiro da Constituição da República estabelece o quadro fundamental para o estabelecimento de um Estado Democrático de Direito. Este quadro inclui uma série de princípios fundamentais, um dos quais é o princípio da dignidade humana. Sendo o princípio mais relevante da legislação brasileira, tal princípio está estabelecido na Constituição Federal, inciso III, artigo 1º:

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

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

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

V – o pluralismo político.” (BRASIL, 1988)

O assédio sexual constitui uma violação dos direitos básicos protegidos pelos princípios democráticos do Estado de direito. Contraria princípios relativos à dignidade inerente a cada ser humano, conforme descrito no artigo 1.º, seção III. Além disso, mina os valores fundamentais de respeito e igualdade (MELO, 1999).

3 IMAGEM DA MULHER ATRAVÉS DAS LENTES DA HIERARQUIA PATRIARCAL

Durante séculos, as mulheres foram vistas como seres subservientes, relegadas ao papel de escravas com agência e propósito limitados. A ideia de proporcionar mais liberdade aos homens centra-se no domínio da reprodução e da criação dos filhos. Durante a Idade Média, existia a crença de que as mulheres eram a causa raiz de todo o sofrimento e que era responsabilidade dos homens impor-lhes punições (BARRETO E BARRETO, 2018).

Segundo Lauschner (2010), a presença e a influência das mulheres têm sido evidentes na organização dos espaços ao longo do tempo. Isto é demonstrado através das suas lutas pela igualdade de direitos e dos seus apelos para que a sociedade os veja no mesmo nível que os outros..

3.1 A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Souza e Knijnik (2007) afirmam que a mídia desempenha um papel significativo na determinação e interpretação das identidades de gênero e sexual. Os estereótipos gerados pelos meios de comunicação social reforçam frequentemente preconceitos e estigmas sociais, levando à marginalização e à discriminação contra aqueles que não cumprem estas normas predeterminadas. Isto deve-se à tendência dos meios de comunicação social de retratar, descrever e analisar indivíduos de uma forma que perpetua estes estereótipos.

As ações e comportamentos de homens e mulheres não são iguais em termos de distribuição ou oportunidades. Em 2007, durante a sua Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) enfatizou a questão da discriminação com base na orientação sexual no local de trabalho. A OIT defendeu a aprovação de instituições nacionais ou internacionais e de direitos humanos que combatessem tal discriminação (BARRETO E BARRETO, 2018).

3.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS DESSE PERCURSO

A entrada das mulheres no mercado de trabalho é uma grande conquista numa sociedade que foi construída durante séculos sobre o machismo e o patriarcado. Contudo, a desconstrução destas ideologias não pode ser alcançada de um dia para o outro (NEVES; NUNES, 2022).

A sociedade é a fonte da desigualdade de gênero e os seus efeitos são vistos através de uma infinidade de dificuldades e obstáculos. Apesar de uma sociedade que afirma valorizar a liberdade, a igualdade e o liberalismo, as mulheres enfrentaram inúmeros obstáculos ao tentarem entrar no mercado de trabalho. Estes desafios foram um resultado direto das atitudes sexistas difundidas na sociedade da época. Muitas vezes espera-se que a mulher se apresente como personagem coadjuvante na sociedade, espelhando os papéis que lhe foram atribuídos. A atuação em questão ocorre dentro dos limites do lar, seguindo o modelo tradicional dos papéis de mãe e esposa (FONSECA, 2005).

Datando do século 18 aC com o Código de Hamurabi, os primeiros estados foram estruturados como patriarcados. Isto significava que, desde o início, o Estado tinha interesse em preservar a família patriarcal. Na Mesopotâmia, a subordinação de gênero no seio da família foi formalizada e documentada através de meios legais, e as mulheres foram gradualmente marginalizadas (FONSECA, 2005).

Após o advento da escrita e o estabelecimento da linguagem escrita, certos tipos de empregos e áreas de especialização tornaram-se mais prevalentes e distintos uns dos outros. A obtenção da educação formal é um privilégio do qual as mulheres são frequentemente excluídas. A dominação masculina na sociedade é perpetuada pelos sistemas de patriarcado e machismo, que persistem até hoje. Esses sistemas são sustentados por instituições como a família, a religião e a educação. As ideologias que propagam a crença de que as mulheres são inatamente inferiores são conhecidas como leis (FONSECA, 2005).

Como resultado dos sistemas patriarcais, foi decretado que o trabalho doméstico é da responsabilidade das mulheres e que estas devem executá-lo.

A partir de 1939, durante a Segunda Guerra Mundial, as mulheres foram cada vez mais incluídas no mercado de trabalho. Como a guerra foi prolongada, a força de trabalho masculina foi consideravelmente reduzida, levando a um aumento do emprego feminino para preencher a lacuna, e durante esse período, o foco principal das tarefas dizia respeito apenas ao trabalho

agrícola.

É significativo reconhecer que os primeiros encontros das mulheres com o mercado de trabalho foram marcados por preconceitos. Eram vistos como vantajosos para os empregadores apenas pela sua capacidade de fornecer mão-de-obra barata, apesar dos seus salários serem escassos e o seu trabalho ser incompatível com as tarefas em questão.

A partir de 1970, uma das mudanças mais notáveis no Brasil foi o aumento do número de mulheres participando da divisão social do trabalho no país. Esta transformação foi multifacetada, com vários fatores contribuindo para a sua ocorrência, e incluídas nestas razões estão a procura de rendimento adicional para uma família e uma elevação dos resultados esperados.

A década de 1970 viu um aumento na oferta de trabalhadoras para o Brasil, provocado pelo impacto dos movimentos feministas e pela presença crescente de mulheres em espaços públicos. Isto foi facilitado por mudanças nos padrões de comportamento e valores relativos ao papel social das mulheres, todos estimulados por esses movimentos. Estas mudanças surgiram devido à intensificação da necessidade econômica de mão-de-obra feminina.

De acordo com Fernandes (2013), o emprego feminino é frequentemente caracterizado pela instabilidade, especialmente entre aquelas provenientes de meios socioeconômicos mais baixos. Estas trabalhadoras são frequentemente relegadas a cargos onde as suas funções consistem principalmente em tarefas repetitivas.

A progressão automática de tarefas no setor produtivo fez com que as mulheres fossem obrigadas a desempenhar as mesmas atividades que realizam na sua vida cotidiana. Isto priva-as de oportunidades de progresso e de formação adequada, pois são desvalorizadas e recebem menos remuneração pelo seu trabalho (BARRETO; BARRETO, 2018).

Segundo Fonseca (2005), os elementos que contribuem para a vulnerabilidade social das mulheres podem ser identificados da seguinte forma: a divisão do trabalho com base no gênero; acesso limitado a oportunidades educacionais; emprego em setores informais de baixos salários; e escassez de oportunidades de emprego.

4 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no local de trabalho não é um fenômeno recente, uma vez que está presente há já algum tempo, visto que a relação de trabalho é um fenômeno antigo. Ao longo da história e até aos nossos dias, este continua a ser um tópico significativo de discussão, pois apesar do passar do tempo, este assunto não perdeu a sua relevância (PAMPLONA FILHO, 2000).

As pessoas que estão sendo assediadas muitas vezes suportam o abuso sem procurar ajuda porque não têm certeza sobre o curso de ação apropriado a tomar. Após a denúncia do crime, existe a possibilidade dos assediadores serem absolvidos, por isso é importante agir com cautela. A ausência de material de apoio é muitas vezes referida como falta de provas. Quando indivíduos são submetidos a assédio, vários prejuízos podem ocorrer como resultado (PAMPLONA FILHO, 2000).

O direito à integridade física e moral é um aspecto crucial dos direitos humanos e tem uma infinidade de implicações que não podem ser ignoradas. Além disso, existem várias outras consequências que decorrem deste direito fundamental que devem ser levadas em consideração.

Nos termos do artigo 216.º-A do Código Penal, qualquer ato de assédio sexual é punível com pena de prisão de um a dois anos. A mera implicação de tal comportamento é considerada uma violação desta lei: comportamento sexual indesejado, que pode assumir a forma de beijo, contato físico ou saída com a vítima, entre outras coisas, e perpetrado pelo agente em relação à

vítima. Esse comportamento é realizado com o intuito de obter algo da vítima por meio da dinâmica de poder de seu cargo, trabalho ou função.

Ter vantagem em questões sexuais é um conceito frequentemente discutido, e refere-se a uma situação em que uma pessoa tem mais poder ou controle sobre outra em situações relacionadas ao sexo ou à intimidade. O impacto que o assédio sexual tem sobre as mulheres, sendo os homens muitas vezes os perpetradores, é desproporcional (PAMPLONA FILHO, 2011).

No entanto, é importante notar que esta questão vai além do gênero, uma vez que são observadas várias formas de assédio em diferentes grupos demográficos, incluindo o assédio por parte de indivíduos do mesmo gênero. Neste último cenário, pode-se observar o comportamento homossexual (REALE, 1992).

A maioria das vítimas de violência baseada de gênero são mulheres, enquanto os perpetradores são maioritariamente homens. Este tipo de violência prevalece em muitas áreas da vida social, particularmente no mercado de trabalho. Uma pesquisa realizada pela organização Action Aid em 2016 descobriu que surpreendentes 86% das mulheres no Brasil entrevistadas relataram ter sofrido alguma forma de assédio. De acordo com a pesquisa, o assédio é um problema generalizado que afeta pessoas em todo o mundo.

O Instituto Patrícia Galvão/Instituto Locomotiva realizou uma pesquisa com mais de mil mulheres brasileiras em 2019. Os resultados alarmantes. Conforme relatado, uma esmagadora maioria de 97% das mulheres inquiridas afirmou ter sofrido assédio sexual durante a utilização de transportes públicos. Segundo estudo do Instituto Datafolha de 2018, 42% das mulheres no Brasil com pelo menos 16 anos revelaram ter sofrido alguma forma de assédio. Os casos de assédio sexual são mais prevalentes em espaços públicos e durante a utilização de transportes públicos. No entanto, entre os entrevistados, 15% revelaram ter sofrido assédio sexual no local de trabalho.

4.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como observamos no passado, o assédio sexual pode ter repercussões significativas em vários aspectos da vida. De acordo com o artigo 216-A do Código, a pena para o crime de detenção penal é de um a dois anos.

O assédio sexual é um crime que atinge não só a esfera criminal, mas também a esfera trabalhista. Os impactos podem ser devastadores, mesmo que a vítima opte por não denunciar o assédio. Quais são as ramificações de um ato ou ação que afeta negativamente um funcionário ou vítima no local de trabalho? Isto inclui o impacto tanto sobre o indivíduo que foi vitimado como sobre o empregador.

O assédio sexual é identificado por comportamento sexual indesejável, que não inclui flerte ou flerte mútuo. Espera-se que a vítima de assédio sexual manifeste o seu desinteresse, a sua negação, a fim de travar o comportamento ou evitar o seu agravamento. O comportamento, as roupas e as ações da vítima não devem ser fundamento argumentativo para o assédio sexual, mas sim o comportamento e as intenções do agressor, tenham sido ou não explicitamente rejeitados pela vítima (BRASIL, 2017).

O Ministério da Saúde explica que o assédio sexual abrange qualquer tentativa feita por um funcionário de alto escalão ou por um indivíduo em posição superior para obter favores sexuais através de ações inadequadas ou indesejadas. O exercício do poder através de intimidação sexual, interrupção do emprego ou outras formas de comportamento agressivo que prejudicam a capacidade de trabalho de um indivíduo é considerado assédio sexual (BRASIL,

2008).

Segundo BRASIL (2017, apud SANTOS, 2020, pg. 19, 20):

Estudos trazem dois tipos de assédio sexual, o assédio por chantagem determinado quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios, sendo objetivo do assediador obter um favorecimento sexual; o assédio sexual por intimidação, a finalidade é evitar prejuízos na relação de trabalho, onde o agressor ou agressores tornam o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, objetivando em vantagem sexual, sinalizadas por provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva de intimidação ou humilhação, caracterizada por atos de insistência, impertinência, hostilidade, manifestando de relações de poder ou de força, confundido com assédio moral.

O assédio sexual é um comportamento inaceitável que tem o potencial de criar um ambiente de trabalho tóxico e causar humilhação à vítima. Em alguns casos, isso pode até resultar na rescisão do contrato de trabalho, de forma indireta ou direta, conforme previsto no artigo 483 da CLT. Este artigo estabelece que o incumprimento por parte do empregador das obrigações contratuais, incluindo a responsabilidade de tratar os trabalhadores com dignidade e respeito ou de se abster de ações que possam prejudicar a sua reputação, pode levar à rescisão do contrato por justa causa. Se um funcionário em cargo de gestão se envolver em tal comportamento, por falta de conduta adequada ou comportamento inadequado para com um subordinado, é considerado uma violação (ARRUDA, 1998).

O trabalho está interligado com inúmeras qualidades e papéis morais. Ele concede aos indivíduos um senso de propósito e significado em suas vidas. Conseqüentemente, qualquer deficiência que prejudique a capacidade de uma pessoa se envolver em atividades produtivas pode levar a mudanças significativas nas suas relações sociais. O principal medo daqueles que vivenciam tais limitações é a perda da identidade social, especificamente, a incapacidade de desempenhar as mesmas funções de antes, como trabalhar e sustentar a si e aos seus entes queridos. Aqueles que estão incapacitados muitas vezes experimentam culpa, diminuição da autoestima e ressentimento em relação a acusações abertas e encobertas (SANTOS; MARTINS, 2011).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, a cada hora um caso de assédio sexual chega à Justiça do Trabalho no Brasil (GLOBO, 2018). No entanto, o país carece de pesquisas extensas sobre o tema do assédio sexual no trabalho. Em vez disso, há pesquisas acadêmicas qualitativas que destacam o silêncio das vítimas quando se trata de órgãos oficiais. Apenas algumas vítimas procuram ajuda.

Em seu trabalho, Diniz (2011) identifica diversos fatores que explicam a subnotificação e o baixo índice de denúncias de assédio sexual. Estes fatores incluem o medo de ser despedido ou sofrer retaliação, como através de despromoção ou transferência, medo de ser ridicularizado diante de colegas e familiares, medo de ter referências negadas pelo empregador, e simplesmente o medo de falar abertamente. O autor conclui que a causa raiz do silêncio é a desigualdade entre as partes envolvidas.

A naturalização social da opressão e da subordinação com base no gênero é uma preocupação significativa. Existem elementos da sociedade que demonstram tolerância em relação a esta questão, como observa o autor. O foco de sua pesquisa diz respeito às agressões contra mulheres e à normalização do comportamento abusivo. Durante o seu exame, ela notou que as vítimas de tais ataques muitas vezes ficam insensíveis ao assédio que sofrem. Eles optaram por minimizar os graves problemas de assédio e violência, vendo-os como um aspecto inevitável da camaradagem no local de trabalho. Em vez de se manifestarem contra tal

comportamento, permaneceram em silêncio mesmo quando este ultrapassava os limites do que era considerado aceitável.

Uma revisão das decisões dos tribunais do trabalho revela uma falta de acordo sobre a categorização do assédio, não como um ato criminoso, mas sim como um fenômeno que pode causar danos e, subsequentemente, resultar em indenização. Além disso, há falta de consenso quanto aos métodos de prova e à viabilidade de provar tais casos. Há um discurso contínuo em torno da inversão de ônus, especialmente no que diz respeito à necessidade de reiteração de um único ato para que alguns juízes o considerem suficiente. Há certas coisas que exigem um sentido de coerência e consistência, e isto aplica-se também a vários outros elementos. Estes podem incluir, mas não estão limitados a, processos, procedimentos e sistemas que necessitam de um fluxo ininterrupto. A natureza complexa do assédio sexual torna difícil a produção de provas conclusivas em tribunal. O juiz reconhece este fato e entende que, nesses casos, o depoimento da vítima é tão crucial como qualquer outra forma de prova. Este reconhecimento destaca o progresso alcançado na compreensão das complicações dos casos de assédio e enfatiza a necessidade de uma análise cuidadosa.

4.2 ASSÉDIO SEXUAL NA VIA CRIMINAL

O ato de assédio sexual é exemplificado pela Lei nº. 10.224/2001, que acrescentou ao seu dispositivo o artigo 216-A. O Código Penal contém uma disposição que criminaliza o ato de causar intencionalmente humilhação a outra pessoa com o objetivo de obter vantagem injusta. O fenômeno do favoritismo sexual envolve um indivíduo priorizando um parceiro romântico ou sexual em detrimento de sua posição de superioridade hierárquica. Em outras palavras, o status do indivíduo como agente tem precedência sobre o seu papel hierárquico como superior (BRASIL, 2021).

De acordo com a Lei 4742/2001, o ato de discriminar com base na ascendência em relação ao seu trabalho, função ou posição é considerado crime. Existem duas configurações para o fenômeno de causar constrangimento por meio de favoritismo: (a) o constrangimento é criado pelas ações de um agente. O ato de exercer poder sobre uma vítima pode ser chamado de ascendência. Isto pode ser alcançado através de ações deliberadas e repetidas que visam proporcionar um benefício ao perpetrador.

A categorização da má conduta sexual é o principal método utilizado no sistema jurídico positivo brasileiro. A análise do evento tem sido alvo de muitas críticas por parte da doutrina devido a um fato particular que provoca inúmeras objeções. O fato é que o evento em questão não se alinha às expectativas ou normas tradicionais. O tipo penal dificilmente é implementado na prática, seguindo o princípio da obediência (BARRETO; BARRETO, 2018).

O princípio da subsidiariedade, também conhecido como *ultima ratio*, é um conceito que sugere que as decisões devem ser tomadas ao nível de autoridade mais baixo possível. Quando se trata de infrações penais, vale ressaltar que há apenas um número limitado de casos em que alguém pode ser responsabilizado pelo crime específico em questão (MASSON, 2012).

Masson (2012) afirma que o assédio sexual é generalizado em vários ambientes de trabalho, independentemente da sua diversidade. Os perpetradores de crimes empregam frequentemente a tática de obrigar ou coagir as suas vítimas a agir ou a omitir. Isto é particularmente evidente em casos de crime em que a vítima é obrigada a fazer algo contra a sua vontade ou é proibida de fazer algo que deseja.

Com a aprovação da Lei nº 13.718/2018, lei que estabeleceu o crime de importunação sexual e alterou o Código Penal acrescentando o Artigo 215¹-A fica determinado que caso a Polícia ou o Ministério Público tome conhecimento de um determinado incidente, as seguintes ações devem ser tomadas, e inevitavelmente, o ato de perpetrar a violência ocorrerá, sem o consentimento ou a vontade da vítima, que normalmente é uma mulher .

O assédio sexual é uma ocorrência comumente observada no ambiente de trabalho, por isso seus efeitos são mais pronunciados na indústria trabalhista. Apesar da falta de referências explícitas a esse tema na legislação trabalhista, há um impacto perceptível sobre os empregados, como observa Oliveira (2014).

4.3 CONSEQUÊNCIA PARA A VÍTIMA

No que diz respeito aos efeitos do assédio sexual sobre os seus alvos, Julio J. Martínez Vivot (1996) fornece informações. Pesquisas realizadas com mulheres que sofreram assédio sexual revelaram que muitas delas ficaram com efeitos duradouros. Na maioria dos casos, relatam ter sofrido uma série de consequências negativas, incluindo, mas não se limitando a níveis intensos de tensão, ansiedade, exaustão e desânimo. podendo necessitar de tratamento, com foco em terapias psicológicas, para aliviar essas condições debilitantes.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), constatou-se que prevalece um ambiente de trabalho tenso e hostil. Este foi o resultado direto de estudos médicos que indicaram que os pacientes sofriam de dores de cabeça, dores no pescoço, nas costas ou no estômago, uma notável falta de concentração e um evidente desinteresse pelo trabalho. Insônia, indiferença, depressão e uma sensação de apatia muitas vezes acompanham a experiência deste último.

Deve ser oferecida uma solução jurídica eficaz para superar a forma fundamental de discriminação baseada no sexo. É crucial reconhecer esta questão para combatê-la.

Os efeitos do assédio sexual podem ser facilmente observados e reconhecidos. Há uma infinidade de fatores que têm a capacidade de impactar a autoestima de um indivíduo, variando de natureza física a psicológica: Estresse pós-traumático, Ansiedade, Depressão e distúrbios do sono são apenas algumas das condições que podem surgir ao vivenciar um evento traumático (OLIVEIRA, 2019).

As consequências resultantes do assédio podem muitas vezes revelar-se permanentes, necessitando de ações irreversíveis para corrigir a situação. Frequentemente, os indivíduos recebem assistência de profissionais de saúde mental na forma de atendimento psicológico e psiquiátrico.

O artigo 5º, X da Constituição Brasileira de 1988 e o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho referem-se aos direitos dos empregados no Brasil. Estes artigos legais estabelecem que um trabalhador tem o direito de rescindir o seu contrato de trabalho se o seu empregador tiver cometido uma violação grave do contrato. Isto pode incluir assédio, discriminação ou outras formas de maus-tratos.

Além disso, a Constituição brasileira garante a todos os cidadãos o direito a condições de trabalho justas e equitativas. O artigo 483.º da Consolidação das Leis do Trabalho estipula que um trabalhador pode renunciar ao seu cargo se o seu empregador não fornecer as condições de trabalho necessárias exigidas por lei. Essas disposições legais servem para proteger os direitos dos trabalhadores no Brasil e garantir que eles possam trabalhar em um ambiente seguro

¹ Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

e respeitoso:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

O impacto do assédio sexual na vida pessoal da vítima é evidente na forma de trauma psicológico, seja impacto físico ou psicológico. A parte mais afetada pelo assédio sexual é, sem dúvida, a vítima. Isso porque além do trauma causado pelo incidente em si, a vítima também está sujeita a diversos outros danos. A vítima sente um desconforto particular devido às consequências do problema, levando a uma sensação de desconforto, pois sua privacidade é invadida e o ambiente de trabalho torna-se desagradável.

4.4 DECORRÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O EMPREGADO ASSEDIADOR

Em caso de assédio entre pares (assédio horizontal), o funcionário infrator poderá ser demitido sem questionamento. Porém, se o assédio for do empregador (assédio vertical), o empregado poderá pedir indenização tanto por danos morais quanto materiais, podendo até ter direito à demissão indireta (CAPRA, 2015).

O critério de rescisão com justa causa está enraizado no artigo 482 da CLT, especificamente nas alíneas b, h, j ou k. O motivo mais frequentemente citado para a rescisão contratual sob esta cláusula é a incontinência comportamental (O empregador está autorizado a rescindir o contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 482).

O estado de incapacidade de controlar as próprias ações ou de comportamento impróprio pode ser descrito como incontinência de conduta. O termo “ato de indisciplina ou insubordinação” refere-se a comportamentos contrários às regras ou ordens estabelecidas, ou que deixam de demonstrar respeito ou obediência à autoridade. Exceto nos casos em que seja necessário, são proibidas nas mesmas circunstâncias as ofensas físicas e os atos que prejudiquem a reputação ou a honra de alguém, praticados no cumprimento do dever. Ana Maria Viola de Souza e Grasielle Augusta Ferreira Nascimento argumentam que a incontinência comportamental é definida como uma conduta irregular que diz respeito à moralidade sexual do funcionário e que causa impacto negativo no ambiente de trabalho.

O conceito de “comportamento inadequado no local de trabalho” abrange uma ampla gama de ações, como o envolvimento em atividades sexuais no local de trabalho, a exibição de atitudes obscenas, a transmissão de conteúdo pornográfico por e-mail e o envolvimento em outras formas de conduta sexual.

Conforme artigo 932, III, do Código Civil, o ônus da responsabilidade é do empregador, o qual é responsável pelas ações dos seus funcionários e, portanto, é responsável por elas. O processo de reparação civil abrange danos morais e materiais. As reparações civis são de responsabilidade dos seguintes entes, conforme art. 932: “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”

O terceiro componente deste acordo pertence ao indivíduo ou entidade responsável, que é responsável pelos seus trabalhadores, funcionários e representantes.

Durante a execução das funções que lhes são atribuídas, ou como consequência direta

dessas funções, os indivíduos podem experimentar os seguintes resultados. Referindo-se aos artigos 934 e 932 do Código Civil, bem como à súmula 341 do STF: “SÚMULA 341 É PRESUMIDA A CULPA DO PATRÃO OU COMITENTE PELO ATO CULPOSO DO EMPREGADO OU PREPOSTO”.

Adriano Almeida Lopes tem manifestado a sua opinião sobre a questão da responsabilidade quando se trata de assédio sexual. Segundo ele, a visão que prevalece entre os estudiosos é que a responsabilidade final é da empresa, independentemente de terem ou não conhecimento do assédio. Essa responsabilidade pode ser atribuída ao seu processo de seleção ou ao seu dever de supervisão dos seus funcionários. No entanto, a empresa tem a opção de tomar medidas legais contra o funcionário em questão (LOPES, 2001).

De acordo com o artigo 934.º do Código Civil, uma vez indenizada pelo dano causado à vítima de assédio por parte de um dos seus colaboradores, tem a possibilidade de exercer o seu direito de regresso contra o referido colaborador. Essencialmente, ao reparar o dano causado à vítima, tem o direito de exigir retribuição do funcionário responsável.

Martinez (1996) aborda em sua investigação as repercussões que uma empresa pode enfrentar ao lidar com assédio sexual e conclui fazendo referência a uma observação feita por *Husbands* sobre os resultados potenciais para uma empresa em resposta ao assédio sexual. Ele relembra que existem três tipos distintos de consequências que podem resultar: o aspecto inicial diz respeito ao absentismo e à diminuição da produtividade, o que acaba por resultar em perdas visíveis. A segunda despesa diz respeito ao montante da reparação que o sistema jurídico exige como forma de punição, ultrapassando o que normalmente é concedido em muitos casos. Isto obriga as empresas a avaliar meticulosamente as queixas, a fim de evitar repercussões financeiras. A terceira e última despesa é atribuída ao tempo e à mão de obra alocados na pesquisa tanto da produção quanto do comportamento.

A conclusão que se pode tirar disto é que o ônus de compensar o indivíduo afectado por qualquer dano sofrido recai directamente sobre os ombros do empregador. Isso ocorre porque o empregador, por padrão, assume os riscos associados às suas operações comerciais. Como empresário, é sua responsabilidade manter um local de trabalho próspero que proteja o bem-estar de sua equipe, tanto mental quanto corporal.

4.5 DADOS ESTATÍSTICOS

O assédio sexual é um problema generalizado em vários ambientes de trabalho e representa um desafio a resolver. Das pessoas afetadas pelo assédio sexual no local de trabalho, as mulheres são particularmente vulneráveis à violência. Isto deve-se em grande parte à prevalência de atitudes patriarcais e sexistas que se tornaram normalizadas numa sociedade que perpetua a desigualdade de gênero. Esses comportamentos agressivos marginalizam as mulheres e as relegam a uma posição subordinada tanto no local de trabalho como na sociedade como um todo, como observou Oliveira (2019). Numa recente investigação conduzida pela fundação Perseu Abramo, inúmeras vítimas de assédio sexual foram descobertas através de entrevistas. Um total de 2.500 mulheres foram entrevistadas sobre o assunto, revelando que 11% delas sofreram assédio sexual. Sônia Mascaro postula que a incidência de assédio sexual é marcadamente elevada e é potencialmente comparável aos números estimados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De acordo com Mascaro (2003), mais de metade das trabalhadoras em todo o mundo, especificamente 52%, sofreram assédio sexual no local de trabalho.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Think Eva e pelo LinkedIn, quase metade das mulheres entrevistadas, ou 47%, relataram ter sofrido assédio sexual no local de trabalho.

O estudo também constatou que o assédio sexual não é distribuído uniformemente entre as mulheres, afetando desproporcionalmente aquelas que se identificam como negras ou pardas e aquelas com rendimentos mais baixos. Especificamente, a pesquisa revelou que 52% das mulheres negras entrevistadas sofreram assédio, enquanto 49% das mulheres que ganham entre dois e seis salários mínimos relataram incidentes de assédio (THINK EVA e LINKEDIN, 2020).

A intersecção de classe e raça é um aspecto crucial a considerar ao examinar casos de assédio sexual. É imperativo reconhecer como estas diferentes formas de opressão se sobrepõem e se combinam, particularmente em casos de violência baseada no gênero.

Ao longo da história, as mulheres enfrentaram inúmeras dificuldades no mercado de trabalho. No Brasil, porém, é a população negra que historicamente enfrenta os desafios mais significativos em relação à empregabilidade. A desigualdade social e racial criou uma maior susceptibilidade ao trabalho precário, o que por sua vez resultou na violação de direitos - isto inclui casos de assédio sexual (THINK EVA; LINKEDIN, 2020).

É evidente que a maioria das mulheres sofreu alguma forma de assédio sexual no seu local de trabalho. Contudo, em cada dez mulheres, oito acreditam que o principal impedimento à denúncia destes incidentes é a garantia de que o perpetrador escapará às consequências. Consequentemente, embora o agressor esteja livre de repercussões, a vítima suporta o peso das consequências. Pesquisas indicam que uma em cada seis mulheres que enfrentam assédio no local de trabalho pede demissão e, no Brasil, aproximadamente 35% das mulheres assediadas relatam viver em constante estado de medo (THINK EVA; LINKEDIN, 2020).

O medo de denunciar assédio ou mesmo de discutir o assunto com alguém é uma preocupação comum entre as mulheres. De acordo com uma pesquisa recente, 63% das mulheres acreditam que existe um padrão de desrespeito ao assédio, resultando na falta de seriedade em relação à questão da violência. Outro fator significativo, igualmente prevalente em 63%, é o medo de ser exposto.

A elaboração de políticas para uma organização é de extrema importância e não tem apenas o propósito de ouvir atentamente. Em vez de simplesmente encaminhar queixas, é importante criar um ambiente que acolha as vítimas e tome medidas activas para prevenir a ocorrência contínua e sistemática de assédio sexual. Ao fazê-lo, as mulheres ficam capacitadas para agir contra o assédio sexual no local de trabalho com maior confiança (THINK EVA; LINKEDIN, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma como os dados estatísticos sobre a impunidade em caso de assédio são apresentados, reflete a desigualdade de tratamento dos indivíduos.

O gênero é uma força onipresente tanto na sociedade como nos ambientes de trabalho profissional. O seu impacto faz-se sentir em diversas áreas da vida, desde a distribuição de salários até à disponibilidade de determinados empregos. Apesar dos progressos registados nos últimos anos, o gênero continua a influenciar a forma como os indivíduos são vistos e tratados nas suas vidas pessoais e profissionais.

A questão da desigualdade de gênero está profundamente enraizada na história do Brasil, perpetuada ao longo de gerações de condutas. Como resultado, comportamentos que se normalizaram na sociedade brasileira levaram à aceitação de abusos e humilhações contra as mulheres. Observou-se que estes comportamentos enraizados e a normalização resultante são em grande parte responsáveis pela prevalência do assédio sexual no local de trabalho, sendo a impunidade um resultado comum destas ações contra as mulheres.

Os comportamentos sexistas ainda predominavam no local de trabalho, apesar dos esforços para abordar a desigualdade de gênero. Esta normalização de tais ações resultou na falta de responsabilização pelo assédio sexual contra as mulheres, levando a um histórico de impunidade.

A importância das regulamentações legais para facilitar a inclusão das mulheres nas esferas sociais e laborais não deve ser negligenciada. Uma dessas regulamentações foi a introdução do assédio sexual como crime no Código Penal. Este delito é descrito como o uso de posição de autoridade ou ascendência, inerente ao seu emprego, cargo ou função, para constranger terceiros com o objetivo de obter favores ou vantagens sexuais. Este foi um passo significativo no sentido de reconhecer o assédio como uma forma de violência e de punir o agressor, a fim de proporcionar apoio e proteção às mulheres.

No domínio do Direito do Trabalho, a definição de assédio sexual abrange uma gama mais ampla de condutas. Inclui qualquer comportamento de natureza sexual indesejável para quem o recebe, podendo assumir a forma de gestos físicos, insinuações, contatos, ameaças verbais ou qualquer outro meio capaz de causar desconforto à vítima. A intenção por trás de tal comportamento é obter vantagem sexual ou impactar negativamente o desempenho profissional do indivíduo.

O estabelecimento e a evolução do sistema jurídico têm um valor significativo no sentido de proporcionar uma sensação de segurança e estabilidade às mulheres que optam por denunciar e prosseguir com ações legais. O objetivo principal é garantir que os autores do assédio sejam responsabilizados sem causar danos adicionais à vítima através do processo legal. É crucial garantir que não haja inadequação na repressão do assédio sexual para dissuadir esta forma de violência e incentivar as vítimas do sexo feminino a denunciar tais incidentes, quer através de canais administrativos ou judiciais.

A razão por detrás da não responsabilização dos assediadores sexuais é amplamente reconhecida como sendo a normalização do abuso e da humilhação contra as mulheres, entre outros factores mencionados anteriormente. Esta impunidade contribui significativamente para o obstáculo à denúncia de incidentes de assédio.

É importante notar que a questão do assédio sexual é ainda agravada pelo fracasso das medidas de repressão, o que causa insegurança entre as vítimas. Eles temem ser rebaixados, demitidos ou ter suas condições básicas de trabalho comprometidas, enquanto os assediadores permanecem impunes.

REFERÊNCIAS

ACTION AID. Em pesquisa da ActionAid, 86% das brasileiras ouvidas dizem já ter sofrido assédio em espaços urbanos. 2016. Disponível em: http://actionaid.org.br/na_midia/em-pesquisa-da-actionaid-86-dasbrasileiras-ouvidas-dizem-ja-ter-sofrido-assedio-em-espacos-urbanos/.

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. 97% das mulheres disseram já ter sido vítimas de assédio em meios de transporte. 2019. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/97-das-mulheres-disseram-ja-ter-sido-vitimas-de-assedio-em-meios-detransporte/>

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

BRASIL. **Lei nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Presidência da República. 2018. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.132/2021, de 01 de abril de 2021**. Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14132.htm. Acesso em: 15 de out. de 2023.

CAPRA, Cátia Fatima. **Assédio Moral e a Possibilidade de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho**. Perspectiva, Erechim. v. 39, n.146, p. 165-175, junho/2015. Disponível em https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/146_517.pdf. Acesso em: 15 de out. de 2023.

DINIZ, M.I; MELO, A.M SOUZA; QUEIROZ, F. M. **A violência no mundo do trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres**. 2011.

FERNANDES, Mônica Aparecida. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia**. Revista Gestão e Conhecimento. 2013. Disponível em:
https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2013/Artigo01_2013.pdf. Acesso em: 15 de out. de 2023.

FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da. **Equidade de gênero e saúde das mulheres**. Revista Escola de Enfermagem USP, São Paulo, v.39, n.4, 2005. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342005000400012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 de out. de 2023.

O GLOBO. **Assédio sexual no trabalho: um caso por hora é levado à justiça no Brasil**. 2018. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/assedio-sexual-no-trabalho-um-caso-por-hora-levado-justica-no-brasil-22519800>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão**. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

LAUSCHNER, Mirella Cristina X. G. da Silva. **Os movimentos feministas: família x trabalho**. 154-156. In: Caderno de Resumos do 16º Encontro Redor – Rede

Feminista Norte e Nordeste de Estudo e Pesquisas sobre a Mulher e Relação de Gênero e 2º Encontro de Estudo sobre Mulheres da Floresta: gênero, trabalho e meio ambiente. Manaus: Edua, 2010.

LOPES, Adriano Almeida. **Assédio sexual nas relações do trabalho**. Brasília: Consulex, 2001.

MARTINEZ Vivot, Julio J. **Acoso sexual em las relaciones laborales**. Buenos Aires: ASTREA, 1996.

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

MELO, Mônica de. **Assédio sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão**. Brasília a. 36 n. 143 jul./set. 1999. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/508/r14310.PDF?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

MOREIRA. Antônio Carlos. **Visão Global**, Joaçaba, v. 10, n. 1, p. 85-102, jan./jun.2007

NEVES, Laura Furtado Bernardo; NUNES, Thaís Assunção. Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho. **Jus Brasil, 2022**. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho/1524975810>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

OIT. **Oficina Internacional Del Trabajo**. Conferência Internacional del Trabajo, 96. Aplicación de las normas Internacionales del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

OLIVEIRA, L. **O assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho visto sob a ótica da reforma trabalhista**. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo, **O assédio sexual na relação de Imprensa**: São Paulo, LTr, 2011.

REALE, Miguel, **O Direito como Experiência**, 2ª ed. fac-similar. São Paulo: Saraiva, 1992.

SILVA, S. G. DA . **Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 30, n. 3, p. 556–571, set. 2010. Disponível em <https://www.scielo.br/j/pcp/a/rzhdT5gCxpg8sfQm4kzWZCw/#>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. OAB questiona limitação de valores de indenizações por danos morais nas relações de trabalho. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/noticias/676346756/oab-questiona-limitacao-devaloresdeindenizacoes-por-danos-morais-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 15 de out. de 2023.

SILVA, A. K. L. DA . et al.. **Assédio moral no trabalho**: do enfrentamento individual ao coletivo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 44, p. e22, 2019

SOUZA, Juliana Sturmer Soares; KNIJNIK, Jorge Dorfman. A mulher invisível: gênero e esporte em um dos maiores jornais diários do Brasil. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.21, n.1, jan./mar. 2007, p.35-48.

Disponível em:

http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S180755092007000100004&script=sci_arttext. Acesso em: 15 de out. de 2023.

THINK EVA e LINKEDIN. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundocorporativo/>. Acesso em: 15 de out. de 2023.