

# **A IMPORTÂNCIA DO ENFRENTAMENTO E DA PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL SOFRIDO PELA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO**

*THE IMPORTANCE OF ADDRESSING AND PREVENTING SEXUAL HARASSMENT  
AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE*

*LA IMPORTANCIA DEL ENFRENTAMIENTO Y DE LA PREVENCIÓN CONTRA EL  
ACOSO SEXUAL SUFRIDO POR LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL*

Stéfanie Santos Prosdócimo<sup>1</sup>

## **Resumo**

O presente trabalho tem por intenção estudar a importância do enfrentamento e da prevenção contra o assédio sexual sofrido pela mulher no ambiente de trabalho. No capítulo 2 será tratado o surgimento do assédio sexual, que, por sua vez, é subdividido em seções: na seção 2.1 há a definição do termo assédio sexual, na 2.2, os exemplos mais comuns de assédio sexual, na 2.3, os sujeitos na prática do assédio sexual, na 2.4, as formas de assédio sexual no trabalho, e na 2.5, as consequências do assédio sexual para a vítima e para a entidade empregadora. Avançando, no capítulo 3 serão abordados os métodos de prevenção do assédio sexual no trabalho, tendo na seção 3.1 o papel das instituições, na seção 3.2 o Programa Trabalho Seguro e na seção 3.3 a autocomposição como opção. A reflexão da pesquisa tem como base a violência cometida contra a mulher dentro de um contexto histórico. O método utilizado para elaboração do artigo científico foi o hipotético-dedutivo. A pesquisa foi embasada em periódicos especializados, livros científicos, legislação e jurisprudência.

**Palavras-chave:** assédio sexual; mulher; ambiente de trabalho.

## **Abstract**

This paper examines the importance of addressing and preventing sexual harassment against women in the workplace. Chapter 2 will discuss the emergence of sexual harassment, which is subdivided into sections: Section 2.1 defines the term sexual harassment, Section 2.2 provides common examples of sexual harassment, Section 2.3 identifies the perpetrators of sexual harassment, Section 2.4 describes the forms of sexual harassment in the workplace, and Section 2.5 discusses the consequences of sexual harassment for the victim and the employer. Chapter 3 addresses methods of preventing sexual harassment in the workplace. Section 3.1 discusses the role of institutions, Section 3.2 describes the Trabalho Seguro program, and Section 3.3 considers self-resolution as an option. The research is based on the violence committed against women in a historical context, using the hypothetical-deductive method. The research was based on specialized journals, scientific books, legislation, and jurisprudence.

**Keywords:** sexual harassment; woman; workplace.

## **Resumen**

El presente trabajo tiene por intención estudiar la importancia del enfrentamiento y de la prevención contra el acoso sexual sufrido por la mujer en el entorno laboral. En el capítulo 2 será tratado el surgimiento del acoso sexual, que, a su turno, se subdivide en secciones: en la sección 2.1 hay la definición del término acoso sexual, en la 2.2, los ejemplos más comunes de acoso sexual, en la 2.3, los sujetos en la práctica del acoso sexual, en la 2.4, las formas de acoso sexual en el trabajo, y en la 2.5, las consecuencias del acoso sexual para la víctima y para la entidad empleadora. Avanzando, en el capítulo 3 serán abordados los métodos de prevención del acoso sexual en

---

<sup>1</sup> Advogada. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER). Pós-graduanda em Direito Penal e Processo Penal pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER). Pós-graduanda em Direito Processual Civil pelo Centro Universitário Internacional (UNINTER). Membro do Projeto de Iniciação Científica de Direito Penal e Literatura, vinculado à UNINTER, coordenado pelo Professor Me. Paulo Silas Filho. E-mail: stefanie.santos8@gmail.com.

el trabajo, habiendo en la sección 3.1 el papel de las instituciones, en la sección 3.2 el Programa Trabajo Seguro y en la sección 3.3 la autocomposición como opción. La reflexión de la investigación tiene como base la violencia cometida contra la mujer dentro de un contexto histórico. El método utilizado para elaboración del artículo científico fue el hipotético-deductivo. La investigación está basada en periódicos especializados, libros científicos, legislación y jurisprudencia.

**Palabras clave:** acoso sexual; mujer; entorno laboral.

## 1 Introdução

O presente trabalho tem por finalidade o estudo do assédio sexual no ambiente de trabalho e terá como base a importância de seu enfrentamento e prevenção, em especial com relação às mulheres, as principais vítimas da conduta. Logo de início, é apresentada uma contextualização histórica sobre como se deu a entrada da mulher no mercado de trabalho, sendo que o objetivo do segundo capítulo é demonstrar a dificuldade que as mulheres enfrentaram para ingressar na esfera profissional. À época, predominava a desigualdade de gênero.

A Constituição Federal de 1988 consagrou em seu artigo 5º, *caput* o direito à igualdade formal entre homens e mulheres. O que se busca é o direito à igualdade material entre homens e mulheres, ainda está longe de ser alcançado. Não obstante, na atualidade a mulher sofre com questões relacionadas à diferenciação salarial, criação de estereótipos negativos e violência sexual no ambiente de trabalho.

Em seguida, buscou-se salientar a definição de assédio sexual e sua tipificação no Código Penal. Vale ressaltar que para a tipificação do delito de assédio sexual é necessária condição especial do sujeito ativo, que deve prevalecer-se do seu cargo de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego diante do sujeito passivo para auferir a vantagem sexual.

A doutrina trabalhista apresentou duas espécies de assédio sexual no ambiente laboral, a vertical e a horizontal. A forma vertical ocorre quando o sujeito ativo (homem ou mulher), aproveitando-se de posição hierárquica superior, constrange a vítima com a intenção de obter vantagem sexual. De outra banda, a forma horizontal não exige relação de hierarquia entre o autor e a vítima e por isso não configura o crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, sendo possível obter sanções em outras esferas (Brasil, 1940).

A conduta do assédio sexual causa consequências na vítima e no empregador. A vítima tem sua integridade física e psicológica afetada, sentimento de vergonha, autoisolamento, redução da autoestima, e em situações mais graves pode cometer suicídio.

No último capítulo, entramos na seara dos métodos de prevenção do assédio sexual no

trabalho. Embora no ordenamento jurídico exista legislação discorrendo sobre o tema, o assédio ainda ocorre com frequência. Diante disso, surge a necessidade de enfrentar o problema, expondo-o, entendendo que é preciso acolher as vítimas, encaminhá-las, abrir o local de escuta e intervir com políticas, leis, mudanças e investimento na educação.

O método utilizado para elaboração do artigo científico foi o hipotético-dedutivo. Para equacionar o problema, a pesquisa foi embasada em períodos especializados, livros científicos, legislação e jurisprudência.

## **2 Surgimento do assédio sexual**

Para melhor compreensão do tema é necessário um breve esboço histórico sobre como se deu a entrada da mulher no mercado de trabalho. O fenômeno aconteceu em meio às Guerras Mundiais, os homens foram convocados para os campos de batalha e as mulheres encarregaram-se dos negócios da família e assumiram posições no mercado de trabalho que até o momento eram destinadas apenas para o sexo masculino (Ost, 2009).

As Guerras Mundiais terminaram e junto com elas a vida de muitos homens. A maioria dos sobreviventes ficaram mutilados ou inválidos, o que os impossibilitou de retornar ao trabalho. A partir disso, as mulheres começaram a ocupar lugar no âmbito laboral, recebendo remuneração pela atividade desenvolvida (Ost, 2009).

Importante sublinhar que a mulher já trabalhava desde muito antes: eram-lhe incumbidas as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, contudo, tal atividade não era remunerada e ela ainda ficava à mercê do marido, pois não possuía autonomia financeira.

Engana-se quem acredita que a inserção da mulher no mercado de trabalho foi evento fácil; a desigualdade de gênero era predominante à época, o que acarretou diversos obstáculos para as mulheres. Nessa linha, as autoras Gomes, Balestero e Rosa (2016, p. 3) lecionam que a opressão feminina vem de um contexto histórico, presente na cultura de todos os países, sendo os valores retransmitidos e aprendidos, contribuindo para que a mulher seja vista com inferioridade perante o homem.

Como se não bastasse a discriminação que as mulheres sofriam envolvendo questões de gênero, após ingressarem no mercado de trabalho esses problemas aumentaram. Com o decorrer dos anos movimentos feministas surgiram, lutas aconteceram e direitos foram conquistados. Destaca-se o direito à igualdade formal entre homens e mulheres, previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Não obstante, a mulher segue enfrentando problemas relacionados a diferenças salariais,

criação de estereótipos negativos e, também, violência sexual no ambiente de trabalho.

## 2.1 O que é assédio sexual?

Inicialmente, destaque-se a definição do termo assédio sexual – “condutas de cunho sexual ou que objetivam vantagem sexual, afetando a liberdade, a intimidade e a vontade da vítima, por meio de propostas ou imposições causadoras de constrangimento” (Você, 2018). Entende-se por assédio sexual no ambiente de trabalho, de forma geral, o constrangimento com conotação sexual cometido pelo superior hierárquico em face do empregado para obter o que deseja (Assédio, 2020).

Consigna-se que o assédio sexual é delito previsto no artigo 216-A do Código Penal, que dispõe: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Brasil, 1940). Tem-se que na tipificação do delito de assédio sexual a proteção penal estende-se para além da liberdade sexual, alcançando outros bens jurídicos que carecem de tutela estatal, como a honra, a dignidade sexual e a dignidade nas relações trabalhista-funcionais, segundo a lição de Bitencourt (2020).

Em relação aos sujeitos do crime, menciona-se que tanto no polo ativo quanto no polo passivo podem figurar homem ou mulher. O sujeito ativo é aquele que tem a condição de superior ou ascendência, dentro da relação laboral, perante o sujeito passivo, enquanto o sujeito passivo é aquele que se encontra em posição de inferior hierárquico ou ascendência do agente, conforme os ensinamentos de Andreucci (2018, p. 141).

É importante destacar que se a vítima contar com menos de 18 anos na data dos fatos a pena pode ser aumentada em até um terço, por força do disposto no artigo 216-A, §2º do Código Penal (Brasil, 1940). Ressalta-se que para caracterização do ilícito em discussão é necessário o não consentimento do sujeito passivo e o objetivo do sujeito ativo em obter a vantagem ou favorecimento de cunho sexual (Brasil, 2018b, p. 17). A tipicidade objetiva consiste no ato de constranger, que significa coagir, compelir, forçar, obrigar e até mesmo impor algo (Andreucci, 2018).

Observou-se omissão legislativa neste ponto do assunto, pois o legislador não definiu o que a vítima deve fazer ao ser constrangida. Reconhece que não é necessário comportamento algum por parte da vítima para que haja violação do bem jurídico tutelado, bastando que ocorra o constrangimento por qualquer meio admitido. Dessa forma, não é necessária a prática de qualquer ato libidinoso para configuração do ilícito em comento. A propósito, destaca-se a

explicação de Cezar Roberto Bitencourt (2020, p. 95-96):

para a configuração do crime de assédio sexual, é absolutamente desnecessária a prática de qualquer ato libidinoso entre autor e vítima, e, se ocorrer, representará, em tese, somente o exaurimento da infração penal. Tipifica-se o crime de assédio sexual com a simples ação de constranger, que, ante a omissão legislativa, pode ser praticada de forma livre, desde que seja orientada pelo objetivo especial de obter vantagem ou qualquer tipo de proveito de natureza sexual, que exista o vínculo hierárquico ou de ascendência e que o agente se prevaleça dessa relação.

Menciona-se que para tipificação do delito de assédio sexual exige-se uma condição especial do sujeito ativo, eis que classificado como delito próprio. Ou seja, o sujeito ativo deve prevalecer-se de seu *status* de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego (em casos de relações privadas), cargo ou função (em casos de relações públicas) face o sujeito passivo. O elemento subjetivo do tipo é o dolo, não se admitindo a modalidade culposa.

A consumação do crime de assédio sexual ocorre com a prática de atos concretos e suficientes a demonstrar a existência de constrangimento, sendo que este deve ter por finalidade a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Nesse sentido, colaciona-se jurisprudência da lavra do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, que reforça a tese desenvolvida, veja-se:

**O crime de que trata o artigo 216-A do Código Penal consuma-se tão logo praticado o ato de constrangimento com o dolo específico, sendo a obtenção do resultado almejado pelo superior hierárquico exaurimento da conduta criminosa e não elementar dessa.** Não se exige, pois, o emprego de violência ou de grave ameaça, de modo que o fato de a vítima ter permanecido estática durante a importunação não a descaracteriza, sendo a incapacidade de a subalterna reagir ao ato de assédio um resultado tipicamente aguardado pelo agressor. (Rio Grande do Sul, 2019, grifo da autora).

Conforme entendimento doutrinário de Cezar Roberto Bitencourt (2020, p. 100), a tentativa é admissível, todavia, é difícil constatá-la na prática. Por conseguinte, a ação penal é pública e condicionada à representação da vítima, seguindo a regra aplicada aos crimes cometidos contra a liberdade sexual (título IV, capítulo I, do Código Penal) (Brasil, 1940).

## 2.2 Exemplos mais comuns de assédio sexual

Sabe-se que o constrangimento, verbo nuclear do tipo objetivo do delito de assédio sexual, pode manifestar-se por qualquer meio admitido, tendo em vista a omissão legislativa neste ponto. Desse modo, na cartilha intitulada “Assédio moral e sexual no trabalho” o Senado Federal (Brasil, 2018b, p. 18) descreveu os exemplos mais comuns 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.

Convém assinalar que elogios sem conteúdo sexual, cantadas ou paqueras por si só não configuram o delito de assédio sexual, embora sejam considerados inapropriados no âmbito laboral, podendo configurar outros delitos ou até mesmo contravenções penais (Brasil, 2018b).

Ademais, a conduta no delito de assédio sexual pode ser de forma reiterada ou não, semelhante ao assédio moral (Brasil, 2018b). É mister ressaltar que o assédio moral e o sexual no ambiente de trabalho são distintos. Da mesma forma é o entendimento adotado no Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo:

ASSÉDIO SEXUAL NÃO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. Ressalvados os atos de conotação sexual mais gravosos e inaceitáveis socialmente, **o assédio sexual depende, para a sua configuração, de que a conduta do agente assediante seja reiterada**, não obstante o assediado manifeste oposição às propostas e insinuações. **Nessa linha, a isolada conversa privada de Whatsapp não tem o condão de caracterizar assédio, seja porque não foi gravemente reprovável (foi simples flerte ou paquera), seja porque foi ato único que se exauriu em um só instante**. Recurso do autor conhecido e não provido. (Brasil, 2021a, grifo da autora)

Diante do exposto, não restam dúvidas de que a conduta no assédio sexual deve ser de forma reiterada, sob pena de não caracterizar a infração penal.

### 2.3 Quem assedia e quem é assediado?

O injusto penal previsto no artigo 216-A do Código Penal carece de interpretação, pois não é uma norma autoexplicativa. Compreende-se que qualquer pessoa pode praticar o crime de assédio sexual. O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal apresentou características psicológicas do assediador, sendo elas:

De modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais (Brasil, 2018b, p. 10).

Esclareça-se que qualquer pessoa pode ser vítima do crime em análise. De acordo com pesquisa realizada no ano 2021 pela empresa Mindsight (Barreto, 2021), as mulheres sofrem

três vezes mais assédio sexual do que os homens no ambiente de trabalho.

#### 2.4 Formas de assédio sexual no trabalho

A doutrina trabalhista apontou para duas espécies de assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo elas: vertical e horizontal. A forma vertical ocorre quando o indivíduo — mulher ou homem — aproveitando-se de posição hierárquica superior, constrange a vítima com a intenção de auferir favorecimento sexual. Sobre o tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região assim se posicionou:

EMENTA ASSÉDIO SEXUAL. INVESTIDA COM CONOTAÇÃO SEXUAL. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Nos termos da Constituição da República, a propriedade deve cumprir sua função social. Assim, a exploração de atividade econômica exige das empresas o respeito à dignidade humana da pessoa trabalhadora, compreendendo a criação e proteção de um ambiente de trabalho saudável e livre de atos insidiosos, como assédio moral e assédio sexual. **2. Assédio sexual praticado por superior hierárquico contra trabalhadora da demandada, em flagrante situação assimétrica de poder em relação a ele, de modo que o caso demanda imprimir uma perspectiva de gênero.** Consoante o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação. **3. Tratamento indevido, com conotação sexual, por parte de superior hierárquico. Violação de direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, como a dignidade da pessoa humana, a imagem e a honra da trabalhadora, restando imperiosa a condenação da parte ré ao pagamento de indenização por assédio sexual em quantia apta a expressar o caráter pedagógico da reprimenda.** (Brasil, 2021b, grifo da autora).

Por outra parte, a forma horizontal não pressupõe relação de hierarquia entre o autor e a vítima, por isso não caracteriza o delito de assédio sexual, sendo possível sanções em outras searas. O Projeto de Lei nº 10.632/2018 (Brasil, 2018a), ainda em trâmite no Congresso Nacional, visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho e acrescentar dispositivo ao Código Penal a fim de coibir o assédio sexual nas relações de trabalho (Brasil, 1940).

Posto isto, é relevante demonstrar um caso de assédio sexual horizontal, em que a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) reconheceu e deferiu a dispensa por justa causa de um funcionário de uma empresa do setor de alimentos no interior de Goiás pelo delito.

Foi narrado que o ex-funcionário induziu uma colega de trabalho para irem até um

armazém, alegando que fariam a coleta de produtos. Após entrarem no recinto, o ex-funcionário trancou a porta e chamou a colega para acompanhá-lo até os fundos do galpão para terem relações sexuais; ela, por sua vez, recusou, ele tentou mover o braço da vítima em direção às suas partes íntimas e houve resistência por parte dela. Depois, o ex-funcionário desistiu de proceder ao ato e pediu para que a funcionária não contasse o ocorrido para os outros (Mantida, 2021).

## 2.5 Consequências do assédio sexual para a vítima e para a entidade empregadora

A prática do assédio sexual, denunciada ou não, causa sérias consequências na relação trabalhista, tanto para a vítima quanto para a própria entidade empregadora (Algumas, ca. 2016). Quando denunciada, a situação para a parte empregadora pode agravar-se ainda mais.

De um lado, a aludida prática pode causar na vítima a privação da autonomia e afetar sua integridade física e/ou psicológica em decorrência da desestabilidade emocional, sentimento de vergonha, autoisolamento e redução da autoestima causados, provocando, em situações mais gravosas, até mesmo o suicídio (Brasil, 2018b, p. 18).

Ressalta-se que, tendo provas suficientes da prática do assédio sexual e do dano sofrido pela vítima, esta tem direito a indenização para reparação do dano, com fundamento no artigo 927 do Código Civil (Brasil, 2002). Nesse campo, a competência para julgamento pertence à Justiça do Trabalho, pois o pedido adveio de uma relação trabalhista, seguindo a regra do artigo 144, inciso VI, da Constituição Federal de 1988 (Assédio, 2020).

Nesse trilha, expõe-se um caso prático em que houve a condenação de uma empresa do setor alimentício em Patrocínio, Minas Gerais, ao pagamento de R\$350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais) a título de indenização por danos morais coletivos. A empresa consentiu com a prática do assédio sexual contra suas funcionárias. Em depoimento, uma das vítimas relatou que passou a usar roupas mais largas com a intenção de esquivar-se das agressões, humilhações e constrangimentos vivenciados no dia a dia. Além disso, a empresa foi obrigada a implementar palestras acerca do assédio sexual, exibir cartazes e instituir uma comissão para recebimento de denúncias sobre o delito durante o prazo de 15 anos (Empresa, 2019).

Noutro giro, para a parte empregadora, os efeitos consistem em diminuição da produtividade no ambiente e maiores taxas de rotatividade de pessoal, afastamento por doenças, desligamentos, absenteísmo, má reputação no mercado de trabalho, gastos com processos judiciais e indenizações e possível responsabilização dos colaboradores na seara criminal (Gherini, 2020).



### 3 Métodos de prevenção do assédio sexual no trabalho

Embora exista legislação no ordenamento jurídico brasileiro discorrendo sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, este ainda ocorre com demasiada frequência, sendo a empregada mulher a principal vítima.

Diante disso, surge a necessidade de enfrentar este problema, expondo o tema, entendendo que é preciso acolher, encaminhar, abrir o local de escuta e intervir com políticas, lei, mudanças e investimento na educação.

De igual modo, os empregadores devem adotar normas e procedimentos internos com a finalidade de prevenir essa barbárie que acontece no ambiente profissional.

#### 3.1 Papel das instituições

O empregador tem o dever de adotar medidas com a finalidade de prevenir e coibir constrangimentos e violência no ambiente de trabalho, em obediência ao disposto no artigo 157, inciso I da CLT (Brasil, 1943). De acordo com o Senado Federal (Brasil, 2018b, p. 21), as medidas mais utilizadas pelos empregadores são:

oferecer informação sobre o assédio sexual; fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual; incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho; avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; apurar e punir as violações denunciadas.

Verifica-se que a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2018, p. 76) pesquisou métodos de prevenção do assédio sexual no trabalho em 80 países e elaborou um relatório, no qual consta que as medidas de prevenção mais empregadas pelas instituições são a adoção de uma política sobre assédio sexual, com apresentação de direitos e obrigações dos trabalhadores e das empresas, e a formação obrigatória acerca do tema.

O empregador que descumprir qualquer uma das medidas preventivas adotadas ficará sujeito a sanções disciplinares. Com efeito, a OIT, em seu Relatório V (Ibidem, p. 90), relatou quais serão as punições que o empregador poderá suportar:

As sanções previstas para os empregadores que violem os seus deveres de prevenção e proteção podem ir desde uma multa ou a retirada de licença, até uma pena de prisão. [...] No Brasil, a jurisprudência vinculativa do Tribunal Supremo Federal tem sido utilizada para responsabilizar civilmente os empregados de assediaram física ou sexualmente os seus colegas de trabalho. Isto acontece quando o empregador não adotou as medidas de proteção necessárias.

Lembre-se que o empregador poderá sofrer outras sanções que não as elencadas acima.

### 3.2 Programa Trabalho Seguro

Segundo o TST, prevenir o assédio sexual no âmbito laboral e garantir relações de trabalho baseadas na dignidade da pessoa humana e no respeito mútuo são algumas das regras determinadas nas práticas internas da Justiça do Trabalho, previstas na Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho (Ato Conjunto CSJT.TST.GP 24/2014) (Assédio, 2020).

Menciona-se que o Programa de Prevenção de Trabalho (Programa Trabalho Seguro) da Justiça do Trabalho, em parceria com instituições públicas ou privadas, tem por objeto formular e executar projetos e ações nacionais relacionados com a prevenção de acidentes de trabalho, bem como promover o fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Assédio, 2020).

No biênio 2018/2019, o tema do trabalho escolhido pelo Programa Trabalho Seguro foi “Violências no trabalho: enfrentamento e superação”. A quinta edição do Seminário Internacional Trabalho Seguro, que ocorreu entre os dias 16/10/2019 e 18/10/2019, debateu questões que podem levar ao adoecimento do trabalhador, constatando-se como as principais causas o assédio moral e sexual e a discriminação no ambiente de trabalho (Assédio, 2020).

Ainda, no biênio 2016/2017 o tema indicado foi “Transtornos mentais relacionados ao trabalho”, que compreendeu aspectos como a exposição ao assédio moral e sexual, as jornadas exaustivas, as atividades estressantes, os eventos traumáticos, a discriminação, a perseguição por parte das chefias e as metas abusivas como sendo as principais causas do início das patologias psicológicas e psiquiátricas dos trabalhadores (Assédio, 2020).

### 3.3 Autocomposição Como Opção

A Escola Superior do Ministério Público do Estado do Paraná (MPPR), em parceria com o Núcleo de Prevenção e Assédio Moral e Sexual e à Discriminação (NUPAD), realizou uma *live* no dia 29 de setembro de 2021, às 14h, na qual se discorreu sobre a importância do enfrentamento e da prevenção contra o assédio moral, sexual e discriminação no ambiente profissional, inclusive na Administração Pública. Os convidados foram Willian Mac-Cormick Maron, Miriam de Freitas Santos, Willian Lira de Souza, Ana Carolina Pinto Franceschi e Gilberto Giacoia, com mediação de Eduardo Cambi (Live, 2021).

O promotor de justiça Willian Lira de Souza apresentou proposta de autocomposição

como forma de resolver as controvérsias no ambiente profissional, pontuando que estava deve ser vista como opção e nunca como obrigação. O membro do MP definiu autocomposição como sendo um termo que se refere a práticas em que se exerce poder com o outro e não sobre o outro. Descreveu que os procedimentos autocompositivos são mediação e processos circulares e que ambos têm por escopo a construção de um espaço seguro para os envolvidos, na busca de uma solução correta e duradoura para todos. Afirmou ainda que, por ser facultativa, os envolvidos podem desistir da autocomposição a qualquer momento (Live, 2021).

Nesse contexto, o representante da promotoria dissertou que o processo de autocomposição é pautado na humanização das pessoas e que busca descobrir quem está por trás do crachá. O aludido procedimento busca a identificação e a empatia para com o envolvido e não apenas resolver o conflito (Live, 2021).

Ainda, explicou que assédio sexual é um problema coletivo, inserido em uma cultura, e a partir dessa visão entendeu que a construção da solução também deve ser coletiva. Para que o processo possa ter eficácia, é necessária a criação de espaços e momentos para o diálogo, tendo como exemplo atual a criação de grupos de reflexão e círculos de construção de paz (acolhimento, despedida, celebração e planejamento) (Live, 2021).

Durante a *live*, Lira (Live, 2021) manifestou seis motivos para operar a autocomposição nas relações de trabalho, sendo eles:

- 1 - Transforma a experiência dos envolvidos em um objeto de narrativa, sendo reconhecido, a partir disso, o mal que sofreram.
- 2 - Ela traz jeitos criativos e dialógicos para lidar com o conflito, tendo o enfoque em resultados restaurativos, o que não quer dizer fazer pazes e perdoar o assédio, mas sim ressaltar valores positivos de convivência para que as pessoas possam coexistir de maneira respeitosa e tendo a sua humanidade valorizada.
- 3 - Ela rompe com o ciclo de opressão, dando voz e vez para que as pessoas, a partir do consenso, construam maneiras produtivas de lidar com problemas.
- 4 - Ela cria redes de apoio para que as pessoas se sintam amparadas ao enfrentar o assédio, e isso evita perseguições posteriores.
- 5 - Ela não desumaniza quem supostamente praticou o assédio, mas busca compreender também as suas necessidades e dar a oportunidade dessa pessoa ser responsabilizada e contribuir para a reparação dos danos e reconstrução das relações e do ambiente laboral.
- 6 - Ela possibilita que toda uma rede relacional possa participar do processo decisório quanto ao que será feito sobre o caso, e isso reforça o valor de cada pessoa e traz uma lógica de compartilhamento e corresponsabilidade pelo exercício do poder.

Na fase conclusiva de sua fala, o promotor de justiça informou que as partes devem querer utilizar a autocomposição e podem desistir a qualquer momento, pois ela não é de caráter obrigatório. A autocomposição não abrange casos graves (Live, 2021).

#### 4 Considerações finais

Na sociedade contemporânea ainda observamos os privilégios dos homens em detrimento às mulheres, pois ainda se tem a ideia de que o homem (sujeito) deseja e a mulher é desejada (objeto). Por muitos anos a mulher teve de ser submissa ao homem, quando mais nova obedeceria a seu pai e quando se casasse deveria obedecer ao seu marido, sem qualquer poder de escolha.

O direito das mulheres, produto de batalhas no campo social, político e jurídico, foi conquistado e rompeu com a ideia de submissão, bem como lhes garantiu a possibilidade de traçar seu próprio caminho. Além disso, desestabilizou a fantasia de dominação masculina.

A violência cometida em face da mulher é uma tentativa do homem em restabelecer a ideia de dominação, como também um retrocesso ao passado. A violência chegou ao ambiente de trabalho e se manifesta por intermédio do assédio sexual.

O termo assédio sexual pode ser definido como o constrangimento com conotação sexual cometido pelo superior hierárquico em face do empregado com o objetivo de conseguir vantagem sexual. Também é delito previsto no artigo 216-A do Código Penal (Brasil, 1940).

O delito pode manifestar-se por intermédio de duas formas, a vertical e a horizontal. A forma vertical ocorre quando o indivíduo, aproveitando-se de seu cargo de superior hierárquico, constrange o empregado, com a intenção de obter favor sexual. Diferentemente, a forma horizontal não pressupõe relação de hierarquia entre o autor e a vítima, por isso não caracteriza o crime, mas é passível de punição em outras esferas.

A conduta do assédio sexual, denunciada ou não, provoca consequências para a vítima e para o empregador. A vítima tem sua integridade física e psicológica abalada, sentimento de vergonha, autoisolamento, e em alguns casos pode tentar o suicídio. Por outro lado, pode gerar ao empregador diminuição da produtividade no ambiente, aumento de afastamento por doenças, má reputação no mercado de trabalho e gastos com processos judiciais e indenizações.

O assédio sexual é uma prática corriqueira e velada, tendo por principal vítima a mulher. O empregador tem o dever de implementar normas e medidas com a finalidade de prevenir e coibir constrangimentos e violência no local de trabalho. A OIT estudou o tema e concluiu que as medidas mais adotadas pelas instituições são a adoção de uma política sobre assédio sexual, apresentação de direitos e obrigações dos trabalhadores e das empresas e, ainda, formação obrigatória a respeito do tema.

A autocomposição é uma forma de resolver conflitos no ambiente profissional. Os procedimentos autocompositivos são a mediação e processos circulares. É importante destacar

que a autocomposição é facultativa e não se aplica a casos graves.

Por fim, a batalha contra o assédio sexual visa proteger a mulher, atentando-se a garantir seus direitos constitucionais, especialmente a preservação de sua liberdade sexual. Ainda, pretende-se atuar na mudança desse ideal fantasioso de dominação, reagindo a atos violentos.

## Referências

ALGUMAS consequências do assédio. **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE**, [ca. 2016]. Disponível em: <https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/algumas-consequencias-do-assedio>. Acesso em: 21 mar. 2022.

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Direito penal do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ASSÉDIO sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? **Tribunal Superior do Trabalho**, 30 out. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 1º fev. 2022.

BARRETO, Elis. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. **CNN Brasil**, Rio de Janeiro, 9 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal 4 - crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública**. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10.632, de 2018**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e acrescenta dispositivo ao Código Penal a fim de coibir o assédio sexual nas relações de trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2018a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2181901>. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: Senado Federal, 2018b. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). (14. Turma). **Acórdão 1001044-12.2019.5.02.0383 SP**. Relatora: Raquel Gabbai de Oliveira. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2021a. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1179614025/10010441220195020383-sp>. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). (8. Turma). **Acórdão 0020974-32.2018.5.04.0021 ROT**. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4. Região), 2021b. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RCInIbLrsRjCkRsn9Xgy4w?>. Acesso em: 15 abr. 2022.

EMPRESA é condenada por permitir assédio sexual contra funcionárias. **Ministério Público Do Trabalho - MPT**, 3 jul. 2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/empresa-e-condenada-por-permitir-assedio-sexual-contra-funcionarias>. Acesso em: 22 mar. 2022.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate. **Baptista Luz Advogados**, 19 fev. 2020. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 21 mar. 2022.

GOMES, Renata Nascimento; BALESTERO, Gabriela Soares; ROSA, Luana Cristina de Faria. Teorias da dominação masculina: uma análise crítica da violência de gênero para uma construção emancipatória, **Libertas**, Ouro Preto, v. 2, n. 1, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.periodicos.ufop.br/pp/index.php/libertas/article/download/292/269>. Acesso em: 26 jan. 2022.

[LIVE] - Assédio moral ou sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Mediação de Eduardo Cambi. Participação de Ana Carolina Franceschi, Miriam Santos, Gilberto Giacoia, Willian Mac-Cormick Maron e Willian Lira de Souza. Curitiba, 29 set. 2021. 1 vídeo (129 min.). Publicado pelo canal da Escola Superior do MPPR. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WZDtG3WpN-I>. Acesso em: 21 abr. 2022.

**MANTIDA justa causa de trabalhador que tentou forçar colega de trabalho a manter relações sexuais com ele durante expediente**. Rota Jurídica, 27 out. 2021. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/mantida-justa-causa-de-trabalhador-que-tentou-forcar-colega-de-trabalho-a-manter-relacoes-sexuais-com-ele-durante-expediente/>. Acesso em: 23 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEBRA – OIT. Relatório V (1): acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. **Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão**, Genebra, OIT, 2018. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia\\_Assedio\\_Relatorio\\_V1\\_OIT\\_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95](http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95). Acesso em: 17 abr. 2022.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, 1º maio 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 15 abr. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Sétima Câmara Criminal. **Apelação-crime nº 70080990419**. Apelante: João Carlos Azambuja Reis. Relator: Sandro Luz Portal. Porto Alegre, 16 maio 2019. Disponível em: [https://www.tjrs.jus.br/novo/buscas-solr/?aba=jurisprudencia&q=70080990419&conteudo\\_busca=ementa\\_completa](https://www.tjrs.jus.br/novo/buscas-solr/?aba=jurisprudencia&q=70080990419&conteudo_busca=ementa_completa). Acesso em:

15 abr. 2022.

VOCÊ sabe o que é assédio sexual no ambiente de trabalho? 28 fev. 2018. Publicado no canal ONU Brasil. 1 vídeo (1 min.). Disponível em:  
<https://www.youtube.com/watch?v=IKI1kM9HgiU&t=38s>. Acesso em: 31 jan. 2022.