

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO — NÍVEL MESTRADO

GUILHERME ANGUINONI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E EMPRESAS:

Principais medidas de prevenção, precaução e remediação ao assédio sexual no
meio ambiente do trabalho

Porto Alegre

2024

GUILHERME ANGUINONI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E EMPRESAS:

Principais medidas de prevenção, precaução e remediação ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador(a): Prof. Dr. Guilherme Wunsch

Porto Alegre

2024

A594a Anguioni, Guilherme.
Assédio sexual no ambiente de trabalho e empresas : principais medidas de prevenção, precaução e remediação ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho / Guilherme Anguioni. – 2024.
137 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2024.
“Orientador(a): Prof. Dr. Guilherme Wunsch”.

1. Assédio sexual. 2. Assédio sexual no ambiente de trabalho. 3. Prevenção. 4. Precaução (Direito). I. Título.

CDU 343.541

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Bibliotecária: Amanda Schuster – CRB 10/2517)

GUILHERME ANGUINONI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E EMPRESAS:

Principais medidas de prevenção, precaução e remediação ao assédio sexual no meio ambiente do trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Aprovado em 07 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

Maurício de Carvalho Góes – UNISINOS

Raquel von Hohendorff – UNISINOS

RESUMO

O assédio sexual é um assunto delicado e que pode se desenvolver em inúmeros contextos sociais, sendo o ambiente laboral um dos locais em que mais se verifica sua ocorrência, dadas as suas peculiaridades, tais como o tempo nele dedicado diariamente, a proximidade entre as pessoas e a condição vulnerável inerente ao empregado. É necessário, portanto, refletir sobre de que modo é possível enfrentar situações de assédio sexual no local de trabalho. Nesse contexto, a pergunta que se visa responder a partir desta pesquisa é: quais são as principais ferramentas disponíveis às empresas para concretizar seu papel no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho nelas desenvolvido? Dentre as hipóteses lançadas, estão o letramento e sensibilização dos empregados em relação ao tema do assédio sexual, a disponibilização de canal anônimo de denúncias, a utilização de câmeras de segurança e a promoção de treinamentos de gestores na identificação de sinais de assédio sexual. Os objetivos gerais são o estabelecimento dos principais instrumentos disponíveis às empresas para combater o assédio sexual no ambiente de trabalho, e a elaboração, à luz do quanto verificado no primeiro objetivo geral, de curso/palestra voltado às empresas que auxilie no combate ao assédio sexual no local de trabalho e na comunicação sobre tal tema aos empregados. Este estudo, que possui natureza de pesquisa aplicada, com objetivo exploratório e abordagem qualitativa do problema, através do método de revisão bibliográfica, foi dividido em quatro etapas, cada uma objeto de um capítulo correspondente: delimitação do fenômeno analisado a partir da definição dos conceitos de assédio sexual e meio ambiente de trabalho; apontamento e exame das principais normas nacionais e internacionais relacionadas ao assédio sexual, bem como dos princípios da prevenção e precaução; pesquisa e interpretação de dados a fim de obter um panorama geral do assédio sexual no Brasil; proposição das principais medidas de prevenção, precaução e remediação disponíveis às empresas, com o desenvolvimento de conteúdo programático de curso/palestra voltado às empresas, que se constitui tanto em uma forma prática e didática de concretizar algumas dessas medidas, quanto em um meio de se estimular a adoção de outras ferramentas propostas, tais como entrevistas regulares com os empregados, uso do *compliance* e promoção da diversidade. Ao final, se verificou que existentes ainda outras inúmeras ferramentas disponíveis às empresas visando o combate ao

assédio sexual, adequadas tanto a evitar que ocorram situações desta natureza no ambiente laboral, como hábeis a remediar e mitigar os danos decorrentes de evento dessa natureza que porventura ocorra.

Palavras-chave: Assédio sexual; Meio ambiente de trabalho; Prevenção; Precaução.

ABSTRACT

Sexual harassment is a delicate issue and can occur in numerous social contexts, with the workplace being one of the most prevalent due to its peculiarities such as the daily time spent there, the proximity between individuals, and the inherent vulnerability of the employee. It is necessary, therefore, to reflect on how it is possible to confront situations of sexual harassment in the workplace. In this context, the question aimed to be answered from this research is: what are the main tools available to companies to fulfill their role in combating sexual harassment in their workplace? Among the hypotheses put forward are employee literacy and awareness regarding sexual harassment, the provision of an anonymous reporting channel, the use of security cameras, and the promotion of manager training in identifying signs of sexual harassment. The general objectives are to establish the main instruments available to companies to face sexual harassment in the workplace, and the development, based on the what was found in the first general objective, of a course/lecture aimed at companies to assist in combating sexual harassment in the workplace and communicating about this issue to employees. This study, which is of an applied research nature, with an exploratory objective and a qualitative approach to the problem, through the literature review method, was divided into four stages, each corresponding to a chapter: delimitation of the phenomenon analyzed based on the definition of the concepts of sexual harassment and workplace environment; identification and examination of the main national and international laws related to sexual harassment, as well as the principles of prevention and precaution; research and interpretation of data to obtain an overview of sexual harassment in Brazil; proposal of the main prevention, precaution, and remediation tools available to companies, and development of a programmatic content for a course/workshop oriented at companies, which serves both as a practical and didactic way to implement these tools, and as a way to encourage the adoption of other measures, such as

regular interviews with employees, use of compliance, and promotion of diversity. In the end, it was found that there are other numerous tools available to companies aiming to combat sexual harassment, suitable both for preventing such situations from occurring in the workplace and for remedying and mitigating the damage resulting from such events if they were to occur.

Keywords: Sexual harassment; Workplace environment; Prevention; Precaution.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 — Situação de toque indesejado e inadequado 87

Figura 2 — Figurinhas de aplicativos utilizadas com duplo sentido 89

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 — Vitimização por assédio sexual nos últimos 12 meses.	65
Gráfico 2 — Ações tomadas após evento de assédio sexual	69
Gráfico 3 — Barreiras para a denúncia de assédio	70
Gráfico 4 — Percentual de pessoas empregadas que experienciaram violência sexual ou assédio sexuais no trabalho e vez mais recente que ocorreu, por região, renda, grupo e sexo, 2021	72
Gráfico 5 — Frequência com que as vítimas experienciaram violência e assédio no trabalho, por região, por renda de grupo e por sexo, 2021 (porcentagem).	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Classificação dos níveis de assédio sexual	23
Quadro 2 — Redação do art. 163 da CLT anteriormente e após a Lei 14.457/2022	55
Quadro 3 — Vitimização por assédio sexual nos últimos 12 meses. Projeção populacional.	66
Quadro 4 — Vitimização por assédio sexual, por faixa etária	67
Quadro 5 — Vitimização por assédio sexual, por raça/cor.	67
Quadro 6 — Destinatários da comunicação sobre assédio	76
Quadro 7 — Obstáculos à denúncia do assédio	76
Quadro 8 — Sugestões das vítimas para o combate ao assédio sexual	82

LISTA DE ABREVIATURAS

ABERJE	Associação Brasileira de Comunicação Empresarial
AHRC	Comissão Australiana de Direitos Humanos
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CEDAW	Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
ASG	Ambiental, Social e Governança
FSPB	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PGF	Procuradoria Geral Federal
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
TACs	Termos de Ajustamento de Condutas
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-Traumático
TRCT	Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
ZEE	Zoneamento Ecológico-Econômico do Brasil

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	ASSÉDIO SEXUAL E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	15
2.1	Assédio sexual - Conceito, elementos caracterizadores, modalidades e repercussões	15
2.2	Meio ambiente do trabalho – Conceito, direito ao meio ambiente de trabalho sadio e ASG	37
3	NORMAS JURÍDICAS CORRELATAS	45
3.1	Normas internacionais	45
3.2	Normas nacionais	50
3.3	Princípios da prevenção e da precaução	57
4	PANORAMA GERAL DO ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL	64
4.1	Relatório “Visível e Invisível – A vitimização de mulheres no Brasil”	65
4.2	Pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”	68
4.3	Estudo “Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial”	71
4.4	Conclusões sobre o panorama do assédio sexual no Brasil	78
5	MEDIDAS DISPONÍVEIS ÀS EMPRESAS NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL	81
5.1.	Medidas de prevenção e precaução	83
5.1	Medidas de remediação	105
5.3	Curso para empresas	116
6	CONCLUSÃO	120
7	REFERÊNCIAS	127
8	ANEXO I CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DO CURSO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – PÚBLICO GERAL	136

9	ANEXO II CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DO CURSO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – GRUPO DE GESTORES	137
----------	---	------------

1 INTRODUÇÃO

Não é de hoje a existência de crimes envolvendo violações à liberdade sexual. Mais recentemente tal tema vem ganhando maior espaço de debate na sociedade, tanto brasileira quanto mundial. Evidência nesse sentido é o despontamento, nas mídias, de múltiplas histórias relacionadas à temática do assédio e violência sexuais que envolvem desde professores e seus alunos¹, importunação nos transportes públicos²³ e de condutas assediosas de médicos em relação a seus pacientes⁴. No ambiente corporativo, também não raro se verificam relatos de assédio, tendo como vítimas tanto mulheres quanto homens, embora elas em maior proporção⁵. Com efeito, ao menos cerca de metade delas afirma ter convivido com situações de assédio sexual durante o trabalho⁶. O problema não é limitado apenas ao Brasil, sendo uma questão que atinge o globo como um todo⁷.

Conforme dito, a sociedade tem dado mais atenção às diversas formas de assédio - não apenas o de cunho sexual - e suas graves consequências, inclusive nos locais de trabalho. Essa forma de violência pode se apresentar de diversas formas: piadas ofensivas e maliciosas sobre características pessoais dos trabalhadores (tais

-
- ¹ ALUNO denuncia assédio de professor no *WhatsApp*: 'Ver as notas e algo mais'. **Uol**, 8 nov. 2022, São Paulo. Cotidiano. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2022/11/08/professor-e-afastado-apos-enviar-mensagens-de-cunho-sexual-para-aluno.htm>. Acesso em: 03 jan. 2024.
 - ² PESQUISA mostra que 97% das mulheres entrevistadas já sofreram algum tipo de assédio no transporte público. **G1**, 17 out. 2022, São Paulo. Fantástico. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2022/10/17/pesquisa-mostra-que-97percent-das-mulheres-entrevistadas-ja-sofreram-algum-tipo-de-assedio-no-transporte-publico.ghtml> - Acesso em: 03 dez. 2023.
 - ³ NETO, Vital. Homem é preso por mostrar pênis, se masturbar e assediar mulheres dentro de ônibus no litoral de SP. **CNN Brasil**, 28 fev. 2022, São Paulo. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/homem-e-preso-por-mostrar-penis-se-masturbar-e-assediar-mulheres-dentro-de-onibus-no-litoral-de-sp/>. Acesso em: 28 dez. 2023.
 - ⁴ CARDIOLOGISTA é suspeito de assédio sexual contra colega e paciente no CE. **UOL**, 10 nov. 2022, São Paulo. Universa Uol. Disponível em <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2022/11/10/medico-e-suspeito-de-assedio-sexual-contra-colega-e-paciente-no-ceara.htm>. Acesso em: 03 jan. 2024.
 - ⁵ BARRETO, Elis. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. **CNN Brasil**, 9 nov. 2021, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens>. Acesso em: 11 dez. 2023.
 - ⁶ O CICLO do assédio no ambiente de trabalho. **Think Eva**, 2020, [S. l.]. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 11 dez. 2023.
 - ⁷ MENSAH, King-kum. **Effects of female sexual harassment in the work place** : A case study of selected organizations at Adum, Kumasi. [S. l: s. n.]. Disponível em: https://www.academia.edu/106575034/Effects_of_female_sexual_harassment_in_the_work_place_A_case_study_of_selected_organizations_at_Adum_Kumasi_?source=swp_share – Acesso em: 08 mar. 2024.

como estatura, tipo físico, idade, peso, origem e orientação sexual), exigência de níveis de desempenho e produtividade tóxicos, e até mesmo situações de constrangimento com cariz sexual, esse último especificamente o objeto de análise do presente estudo.

Outro exemplo recente de assédio que guarda relação com o meio ambiente de trabalho teve palco nas semanas que antecederam o processo eleitoral do ano de 2022, em que vieram à tona inúmeras denúncias de assédio eleitoral⁸, algo que remonta a práticas antigas, da época do coronelismo e do voto de cabresto, em que pese tenha assumido nova roupagem atualmente. Com efeito, essa é uma marca típica do assédio: ele costuma encontrar correspondência no passado, em fatos e condutas que eram praticadas e, após serem censuradas retornam em um novo formato, mas essencialmente ligado a formas de pensamento e condutas antigas.

Um exemplo singelo, mas didático, são as situações que envolvem exposição de terceiros (vítimas) a imagens de conteúdo sexual. Hoje em dia, através do uso de tecnologias de telecomunicação, uma pessoa pode enviar um “nude” para um colega de trabalho, sem seu consentimento, a colocando em situação de evidente constrangimento. Mas essa prática encontra paralelismo com situações que já ocorriam antigamente, como a exposição de partes íntimas para fins de satisfação sexual da pessoa exibicionista, em detrimento da liberdade sexual dos terceiros a que ela dirige essa ação. A diferença não está no fato central (exposição de partes do corpo do ofensor direcionadas à vítima, visando sua satisfação sexual), mas na forma como isso se dá (presencialmente ou por meio de aplicativos de conversa).

Daí dizer que a mudança é apenas na roupagem, e não na essência do assédio, que permanece a mesma. Nesse sentido, autores como Rodolfo Pamplona Filho o consideram uma verdadeira doença social⁹. E as consequências danosas que essa enfermidade social traz são graves, repercutindo desde a esfera física, mas, especialmente, psicológica da vítima. Isso tudo é agravado se considerarmos que

⁸ PRESIDENTE do TSE recebe relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas Eleições 2022. **Tribunal Superior Eleitoral**, 15 dez. 2022, [Brasília]. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Dezembro/presidente-do-tse-recebe-relatorio-sobre-casos-de-assedio-eleitoral-sofridos-por-trabalhadores-nas-eleicoes-2022>. Acesso em: 03 jan. 2024.

⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. [S. l: s. n.]. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfeindmkaj/https://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

nossa sociedade já está mergulhada em um período marcado por doenças neuronais, como afirma Byung-Chul Han¹⁰.

É notório o elevado grau de gravidade de toda e qualquer forma de assédio através dos tempos, mas, no mundo atual, as repercussões psicológicas desse tipo de violência são catalisadas pelo estafamento – e consequente fragilidade – das mentes das pessoas que integram nossa sociedade. Portanto, assim como antes, mas de forma ainda mais premente, é preciso que a questão do assédio seja debatida e enfrentada de forma contundente.

Dentre as diferentes formas de assédio, o presente estudo se debruçará no de *natureza sexual* e que ocorre *dentro do meio ambiente de trabalho*. Dentre os motivos que conduziram à delimitação da modalidade de assédio estudada (ou seja, o sexual), estão sua historicidade, atualidade e gravidade de suas consequências, que se estendem desde a vítima, passando por terceiros (ainda que em menor grau) e alcançando a própria instituição empregadora. A escolha pela delimitação relativa ao local do assédio (meio ambiente de trabalho) se deu pela necessidade de recorte, em vista da extensão da temática do assédio sexual na sociedade (ele pode ocorrer em qualquer lugar, como o transporte público, praças, festas privadas, entre outros), bem como porque, no trabalho, o empregado se encontra especialmente vulnerável, pois, em uma relação empregatícia, não enfrenta tão somente o agente assediador, mas também a ameaça do desemprego.

O assunto é de tamanha sensibilidade e urgência que é objeto de diversas normas de relevo, que serão abordadas oportunamente, mas que se antecipa transitarem desde às de saúde e higiene do ambiente de trabalho, às de direitos humanos e garantias individuais, dialogando inclusive com a esfera criminal – a depender do caso concreto. Convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tais como a Convenção sobre Violência e Assédio (Convenção nº 190), ainda que não ratificada formalmente pelo Brasil, também guardam profunda

¹⁰ Para Byung-Chul Han, a história da humanidade pode ser dividida com base na natureza das doenças que eram comuns em cada momento. Para o autor, a humanidade já enfrentou um período em que predominavam *doenças bacteriológicas*, que foram superadas pela providencial descoberta dos antibióticos. Em um momento posterior, houve período em que predominavam as *doenças virais*, vencidas graças à técnica imunológica. Por fim, atualmente o tipo de enfermidade que assola a sociedade são as *enfermidades neuronais*, tais como depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), transtorno de personalidade limítrofe (TPL) e a Síndrome de Burnout (SB).

pertinência com o tema, que ainda dialoga com os tão em voga princípios de ASG, especialmente seu aspecto Social, mas também com relação ao Ambiente (laboral).

Neste panorama, e especificamente no que toca ao assédio sexual no meio ambiente de trabalho, o presente estudo visa responder ao seguinte problema: com quais ferramentas podem as empresas concretizar seu papel no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho nelas desenvolvido? Como hipóteses, de imediato pensa-se que entre os instrumentos de enfrentamento ao assédio sexual pelas empresas estão a busca pelo letramento e sensibilização dos empregados em relação ao tema do assédio sexual, a disponibilização de canal anônimo de denúncias, a utilização de câmeras de segurança e a promoção de treinamentos de gestores na identificação de sinais de assédio sexual.

Este estudo possui dois objetivos gerais. O primeiro deles é estabelecer quais os principais instrumentos disponíveis às empresas para combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. O segundo é elaborar, à luz do quanto verificado no primeiro objetivo geral, um curso/palestra voltado às empresas que auxilie no combate ao assédio sexual no local de trabalho e na comunicação sobre tal tema aos empregados.

O primeiro objetivo geral se subdivide nos seguintes objetivos secundários: (i) identificar as principais características do assédio sexual que ocorre no ambiente de trabalho; (ii) examinar quais as repercussões causadas pelo assédio sexual à vítima e a terceiros, (iii) apontar quais os principais instrumentos de prevenção e precaução à disposição das empresas no combate ao assédio sexual no meio ambiente de trabalho, (iv) elencar quais as principais medidas de remediação que os empregadores podem utilizar após a ocorrência de evento de assédio sexual em relação a algum de seus empregados. Em relação ao segundo objetivo principal, os objetivos secundários são (i) examinar as ferramentas identificadas no estudo do primeiro objetivo principal, e (ii) desenvolver o conteúdo programático de curso/palestra voltado para as empresas, dividido em duas modalidades: uma voltada para o público em geral dos empregados da empresa, e outro específico ao grupo de empregados com cargo de gestão.

A presente dissertação se trata de uma pesquisa aplicada, eis que tem por objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática e dirigidos à solução de problemas específicos, no caso, o assédio sexual que ocorre no ambiente laboral. Em relação à abordagem do problema central (estabelecimento dos principais instrumentos disponíveis às empresas para combate ao assédio sexual no ambiente

de trabalho), esta dissertação assume característica de pesquisa qualitativa. Relativamente aos objetivos, será conduzida de forma exploratória, por meio de revisão bibliográfica.

O estudo foi dividido em cinco etapas, divididas em quatro capítulos: delimitação do objeto a partir da definição dos conceitos de assédio sexual e meio ambiente de trabalho; exame das principais normas nacionais e internacionais relacionadas ao assédio sexual; pesquisa e interpretação de dados a fim de obter um panorama geral do assédio sexual no Brasil; proposição das principais medidas de prevenção, precaução e remediação disponíveis às empresas; e desenvolvimento de conteúdo programático de curso/palestra voltado às empresas.

O capítulo primeiro examina os conceitos de assédio sexual e de meio ambiente de trabalho. Para tanto, será utilizado o método de revisão bibliográfica, apresentando os conceitos dos principais autores que estudam tais áreas e, a partir de suas óticas, ou adotar uma definição específica já existente ou construir uma nova, a partir das estudadas.

O segundo capítulo aborda, de forma não exaustiva, as principais normas jurídicas nacionais e internacionais que guardam relação com o assédio sexual no ambiente de trabalho, subdivididas em dois grupos: normas internacionais, normas constitucionais e normas infraconstitucionais. São explorados, ainda, os princípios da prevenção e precaução.

O terceiro capítulo apresenta um panorama geral do assédio sexual no Brasil, a fim de que seja possível montar uma imagem mais concreta a partir da qual serão desenvolvidos e enfrentados os questionamentos centrais da presente dissertação. Para tanto, serão analisados três estudos recentes realizados por diferentes entidades, na medida em que não existem dados centralizados e oficiais¹¹ no Brasil. Objetiva-se, desta forma, esclarecer qual é o perfil da vítima mais frequente de casos de assédio sexual no ambiente laboral, de modo a contribuir com o estudo e a proposição de soluções. Será também apresentado, de forma breve, algumas sugestões trazidas pelas próprias vítimas de casos de assédio sexual no trabalho.

O quarto capítulo se destina a atender aos dois objetivos principais. O primeiro deles é estabelecer quais os principais instrumentos disponíveis às empresas para combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. Ele se subdividirá em dois

¹¹ Nota do autor: ou seja, dados obtidos de alguma entidade governamental.

subcapítulos, cada um destinado a um dos objetivos secundários relacionados a esse objetivo principal. Dessa forma, o primeiro deles trará estratégias que privilegiam os princípios da prevenção e precaução, enquanto o segundo analisará mecanismos de remediação. Por fim, o terceiro subcapítulo atenderá ao segundo objetivo geral, que é a elaboração de um curso/palestra voltado às empresas como forma de auxílio no combate ao assédio sexual, na forma de estabelecimento de seu conteúdo programático. Ele será dividido em duas modalidades, uma voltada ao público geral dos empregados da empresa, e a outra destinada especificamente aos que atuem como gestores.

Delineado o caminho a ser trilhado neste estudo, passa-se ao momento inicial de delimitação do fenômeno analisado, a partir da definição dos conceitos, modalidades e características do assédio sexual, bem como do meio ambiente de trabalho. Desta forma, haverá uma base sólida sobre que se assentar todo o restante do estudo, de modo que, ao final, se chegue às medidas de combate ao assédio sexual no ambiente laboral e à elaboração do curso, voltados às empresas.

2 ASSÉDIO SEXUAL E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Sendo o objeto do presente estudo o fenômeno do *assédio sexual* ocorrido no *ambiente de trabalho*, com enfoque nas ferramentas existentes às empresas para combatê-lo, é preciso, inicialmente, trazer definições sobre tais pontos.

2.1 Assédio sexual - Conceito, elementos caracterizadores, modalidades e repercussões

Discutir assédio sexual é tarefa árdua, e não somente pela sensibilidade do tema. A própria localização do perímetro que o separa de outras situações, tais como incontinência de conduta, falta de educação ou mera ausência de traquejo social é desafiadora¹². Com efeito, sequer se pode afirmar a existência de um padrão universal de conduta, mas quando muito apenas a presença de elementos relativamente universais de identificação do assédio¹³. A questão da ausência de universalidade é verificável a partir de exemplos simples, mas didáticos, e que ilustram bem os desafios na busca de um conceito definitivo.

Em uma praia ou piscina, os trajes de banho são naturalmente aceitos, mas não o serão em uma cerimônia religiosa ou em uma festa formal. Deste simples cenário é possível extrair uma importante lição: o *ambiente* é determinante para que se saiba o que é aceitável e o que é indesejável. Outro aspecto de relevância é o contexto cultural em que o fato está inserido, o que pode alterar sensivelmente a percepção acerca da adequação de uma determinada conduta. Em países de religião muçulmana, por exemplo, mesmo na praia pode ser exigida a utilização da *burka*, diferentemente do Brasil¹⁴.

As saudações entre as pessoas também são formas bastante distintas de conduta social, indo desde a inclinação de cabeça dos japoneses, passando pelo aperto de mão dos americanos, os beijos na face dos brasileiros até beijos na boca dos homens na Rússia. A variedade é tamanha que é possível afirmar que “o que em determinadas sociedades é plenamente aceitável, em outras pode causar estranhamento e até repugnância”¹⁵.

¹² FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, p.124

¹³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. [S. l: s. n.], p. 7.

¹⁴ FERNANDES, *op.cit.*, p. 120.

¹⁵ *Ibid.*

E isso já ilustra um dos maiores desafios na busca de um conceito definitivo de assédio sexual: a multiplicidade de fatores que são distintos não apenas de país para país e de cidade para cidade, mas até mesmo de *pessoa para pessoa*. Isso porque um dos desafios diz respeito ao grau de valoração das condições pessoais dos envolvidos, especialmente da vítima, para fins de caracterização do assédio sexual. Uma interessante ferramenta para entender esse ponto é a oferecida por Antonio Dias de Figueiredo, em estudo que analisa a distância média aceitável entre as pessoas em diferentes contextos sociais.

O autor subdivide as espécies de relação interpessoal em quatro grandes grupos: íntima, pessoal, social e pública, e subdivide cada uma delas em ‘próxima’ ou ‘afastada’. Assim, para o autor, existem oito diferentes tipos de relação entre pessoas, e cada uma delas vai se relacionar a uma “distância média adequada” entre as pessoas nelas inseridas. Essa noção tem origem na “zona de conforto” estudada na psicologia, que diz respeito à distância dentro da qual as pessoas se sentem “bem, seguras e à vontade em relação às demais”¹⁶.

Assim, quando diante de relações íntimas ou pessoais próximas, a presença de toques físicos diretos (como um abraço ou beijo) é, em geral, aceita. Por outro lado, relações públicas afastadas toleram distâncias muito maiores, que podem chegar a mais de 8 metros (como, por exemplo, uma conversa trivial entre torcedores se dirigindo a um estádio de futebol). Assim como seria socialmente curioso um casal de namorados caminhando a três metros de distância um do outro, seria igualmente inesperado ver torcedores de um mesmo time de futebol, que jamais se viram antes, caminhando de mãos dadas.

Entretanto, nem todas as pessoas vão se encaixar de forma precisa e estanque dentro desse modelo. Naturalmente haverá quem considere natural abraçar e manter maior contato físico com colegas de trabalho, e quem considerará desagradável a proximidade ou contato físico até mesmo com parentes próximos (como irmãos, por exemplo). Dessa forma, se conclui que não apenas o *ambiente* e o *contexto social* têm influência no exame de uma determinada situação, mas também o conhecimento acerca das *características dos indivíduos*.

¹⁶ FIGUEIREDO, António Dias. **Comunicação Não Verbal (ou cinestésica)**. Comunicação e Profissão. Departamento de Engenharia Informática. Universidade de Coimbra, Coimbra. c1996-2006. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/klaudiarodrigues/comunicacao-nao-verbal2>. Acesso em: 02 jan. 2024.

Convergindo o assunto de forma mais específica para o tema em análise, surge uma problemática: se o sujeito passivo (ou seja, a potencial vítima) considera ofensiva uma determinada conduta, mas a sociedade, de forma geral, não a repele, se estaria diante de um caso de assédio sexual?

Pensemos em duas pessoas, uma que se sinta especialmente desconfortável com contatos físicos de forma geral, e outra que, por outro lado, foi criada e acostumada a toques corporais, sendo acostumada a encostar nos braços e ombros das pessoas com quem conversa, sem qualquer conotação sexual. Se esses dois indivíduos forem colegas de trabalho e conviverem diretamente, é possível que em algum momento ocorra uma situação de toque do segundo no primeiro, durante uma conversa, por exemplo, que será extremamente incômoda para a primeira pessoa, enquanto a segunda sequer imaginará o tamanho da inconveniência que está a gerar. Essa situação, se repetida, pode gerar um desconforto tamanho na pessoa avessa aos toques físicos que ela pode — genuinamente — se sentir invadida, em sua intimidade, pela outra pessoa. Como se percebe, caracterizar uma situação concreta como assédio sexual ou como um mero fato da vida incapaz de caracterizá-lo é um grande desafio.

Outro desafio identificado, como bem observa Antonio Álvarez del Cuvillo¹⁷, é a permanência de uma espécie de “mitologia do assédio sexual” nas sociedades, consubstanciada numa séria de atitudes e crenças falsas que são utilizadas para negar a ocorrência do assédio sexual ou mesmo para o “justificar”. Cita o autor, por exemplo, situações como (i) assumir previamente que as denúncias são inventadas ou aumentadas, (ii) a consideração de que a pessoa denunciante tem interesses escusos com a denúncia, (iii) o enquadramento da conduta como sendo algo normal ou natural num contexto de paquera, e (iv) a responsabilização ou culpabilização da vítima.

O exame do contexto fático em que os fatos ocorrem é essencial, tanto no que toca ao local (cultura na qual os fatos se inserem) quanto em relação às pessoas envolvidas. Nada obstante, em que pese as dificuldades, é necessário estabelecer um

¹⁷ CUVILLO, Antonio Álvarez del. **La eficacia de las políticas frente al acoso sexual y sexista en la universidad** : marco teórico. Cádiz, [S.n.], 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/66862547/La_eficacia_de_las_politicas_frente_al_acoso_sexual_y_sexista - Acesso em: 07 mar. 2024

conceito de assédio sexual, que servirá como ferramenta para que os fatos da vida sejam analisados à sua luz.

a) Conceito de assédio sexual

Para Pamplona Filho, assédio sexual é "toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual"¹⁸. A seu turno, Vólia Bomfim ensina que, em termos trabalhistas, o conceito de assédio sexual deve se estender à toda conduta sexual, normalmente reiterada, praticada contra quem a repele¹⁹.

As definições, no plano internacional, vão ao encontro das apresentadas. Nesse sentido, Martha Marquez Garmendia²⁰ - acrescentando a questão do ambiente laboral como local do assédio -, ensina que o assédio sexual laboral deve ser entendido por toda conduta (verbal, não verbal ou física) de natureza sexual não desejada pela pessoa a que se dirige e cuja aceitação ou recusa é utilizada como fundamento para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso ao emprego ou às condições de trabalho da pessoa assediada, ou para criar um ambiente intimidatório ou humilhante para ela. Louise Fitzgerald²¹, a seu turno, define assédio sexual como um comportamento sexual não solicitado e não desejado, que é percebido pela vítima como humilhante, ofensivo e prejudicial em termos de sua segurança e bem-estar psicológico.

A cartilha²² elaborada em conjunto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e a OIT define o assédio sexual como "a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual".

¹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. [S. l: s. n.], p. 2.

¹⁹ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

²⁰ GARMENDIA, Martha Márquez. **El acoso sexual en el Trabajo**. [S. l: s. n.]. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3888714/MarquezGarmendiaAcosoSexual.pdf/db91b67a-ea72-454d-808f-5e56ce8713cc> - Acesso em: 08 mar. 2024

²¹ FITZGERALD, Louise. GELFAND, Michele. DRASGOW, Fritz. Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. [S. l: s. n.]. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15324834basp1704_2 - Acesso em: 08 mar. 2024

²² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 jan. 2024.

Esses comportamentos podem ter uma ou mais das seguintes características: (i) ser um requisito explícito para manter o emprego; (ii) ter impacto nas oportunidades de promoção do assediado; (iii) prejudicar o desempenho profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; (iv) ameaçar a vítima, fazendo com que ela se sinta coagida a não denunciar o abuso; e (v) oferecer vantagens de vários tipos ou criar situações que prejudicam as vítimas em ambientes acadêmicos e de trabalho, entre outros, em troca de favores, como permitir a intimidade para obter benefícios no trabalho. Essa prática ainda pode ser “explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros”²³.

A principal distinção entre o conceito de assédio sexual utilizado pelo MPT e pela OIT é a não vinculação à necessidade de reiteração da conduta assediadora, sendo admitida sua caracterização mesmo em um único ato. Com efeito, é bastante discutível se a reiteração da conduta seria efetivamente necessária para fins de caracterização do assédio sexual. Alguns autores, como o já citado Pamplona Filho²⁴, consideram essencial a prática de ao menos duas condutas distintas para configurar o assédio:

Em relação à denominação hoje consagrada, ela corresponde ao termo inglês “*sexual harassment*”, que também traz, em si, a ideia de insistência – reiteração – nas propostas – “convites” – para a prática de ato com conotação sexual (ainda que haja resistência expressa a eles), o que – veremos – é um elemento necessário para sua caracterização.

Outros seguem o entendimento esposado na já citada cartilha elaborada pelo MPT em conjunto com a OIT, tais como Oliveira e Garmendia, citados por Denise Fernandes²⁵ em sua obra. Os referidos autores entendem que a depender do ocorrido, *é possível relativizar o requisito da reiteração da conduta*:

Segundo Oliveira, toda e qualquer conduta de natureza sexual, ou comportamentos outros dirigidos ao sexo, que acarretem situação de constrangimento ou indignidade ao assediado, homem ou mulher, pode ser considerado como assédio sexual, podendo a conduta ofensiva ser verbal;

²³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 jan. 2024.

²⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. [S. l: s. n.], p. 3.

²⁵ FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D’Plácido Editora, 2017.p. 149.

escrita ou por meio de gestos explícitos ou não e mesmo por imitações grosseiras, destacando o constrangimento e/ou a indignidade que sofrem os (as) trabalhadores (as). Na conceituação de Garmendia, o assédio sexual seria toda conduta verbal, não verbal e cuja aceitação ou rejeição é utilizada como base para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso ao emprego ou às condições de trabalho da pessoa assediada ou para criar um ambiente intimidador para esta. Há, portanto, a necessidade de que a conduta de assédio sexual seja base para uma decisão que afete o âmbito laboral ou crie ambiente intimidador.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho²⁶ estabeleceu a seguinte definição para o assédio:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

Conforme se denota, a OIT optou por inserir no guarda-chuva do assédio sexual também os atos praticados de forma isolada, mitigando a necessidade de repetição para que se esteja diante de algo caracterizável como assédio sexual. Não por outro motivo a cartilha elaborada em parceria com o MPT traz a definição mencionada anteriormente.

Nesse estudo, se fará coro a essa definição da OIT, ou seja, entendendo que não é essencial, para a caracterização do assédio sexual, a reiteração de conduta de natureza sexual. Dessa forma, o conceito de assédio sexual que será utilizado como parâmetro no presente estudo o define como sendo *toda a conduta de natureza sexual realizada por um agente visando sua satisfação sexual que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada ou é de tamanha gravidade que, mesmo sem reiteração, lhe limite ou viole sua liberdade sexual*. Cabe, no entanto, uma reflexão a fim de esclarecer o motivo dessa escolha.

Não se olvida a viabilidade da linha de entendimento que defende a impossibilidade de se considerar um único ato como *assédio* sexual, uma vez que, em regra, a palavra “assédio” traz ínsita uma noção de reiteração. Conforme definição do dicionário Aurélio, essa palavra tem origem do latim *obsidui* ou *obsidere*, que significa “insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões”. Se é necessária uma *insistência*, semanticamente escaparia do conceito de assédio a

²⁶ Nota do autor: atualmente, a Convenção nº 190 da OIT está em processo ratificação pelo Brasil.

noção de ato singular. É por esse motivo inclusive que a distinção entre *dano moral* e *assédio moral* se calca na frequência com que ocorridos eventos danosos psicologicamente para a vítima. No assédio moral é imperativa a reiteração de condutas (ao menos duas), pois o *caráter de perseguição* é fundamental para distingui-lo do mero dano moral²⁷.

Entretanto, não existe no Direito o conceito de “dano sexual”, relativo a uma lesão à esfera da liberdade sexual que ocorra a partir de evento singular. Ou seja, não há um paralelismo, neste tocante, entre o assédio moral e assédio sexual. Dessa forma, limitar o assédio sexual apenas aos casos em que há reiteração da conduta libidinoso importaria necessariamente ou (i) em não considerar ilícita a prática de ato único visando à satisfação sexual do agente assediador – o que não seria adequado -, ou (ii) equiparar o ocorrido a um mero dano moral – o que seria, ao menos, uma simplificação e generalização indevida.

Uma terceira via seria a criação de um novo conceito, como um “dano moral de natureza sexual”, a fim de preencher essa lacuna conceitual e caracterizar os casos em que há uma única conduta que viola a esfera da liberdade sexual da vítima. No entanto, em vista da gravidade da natureza do ato, essa alternativa pode dar a equivocada mensagem de que a prática singular de violência à esfera sexual de outrem é mais próxima da gravidade de uma ofensa moral do que da gravidade de um crime sexual, o que seria indevido, pois iria na contramão da corrente atual de dar maior luz ao problema do assédio sexual.

Outro ponto de relevo é que a própria redação do Código Penal, ao definir o crime de assédio sexual (art. 216-A), *não exige qualquer tipo de reiteração da conduta*, se limitando a começar sua definição como “constranger alguém”. Assim sendo, se a própria lei penal não exige a repetição da conduta de constrangimento, certamente não seria possível exigir isso de um ponto de vista de Direito do Trabalho.

Vale destacar que a flexibilização conceitual a fim de equiparar em gravidade *condutas singulares mais graves a condutas reiterada menos graves* não seria

²⁷ Nota do autor: A fim de ilustrar as diferenças, pensemos em um cenário em que um empregado ofenda o outro, em uma única oportunidade, em vista de o destinatário da ofensa ter sobrepeso. Se essa situação ocorrer uma única vez, é bastante provável que gere abalo psicológico na vítima, hipótese em que haverá dano, daí se dizendo que ocorreu “dano” + “moral”. No entanto, não se estaria diante de uma conduta reiterada e persecutória por parte do agente, não sendo possível falar em “assédio” + “moral”. Por outro lado, se o agente reiteradas vezes ofender a vítima em vista de seu sobrepeso, não se estará mais diante de um mero dano moral, mas sim de assédio moral, que é inerentemente mais grave, em vista do caráter não apenas de ofensa, mas também de reiteração da conduta.

pioneira no Direito do Trabalho. Nesse sentido, é possível traçar um paralelo com o conceito de desídia, previsto no art. 482, e, da CLT, como fato capaz de gerar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa aplicada pelo empregador. Isso porque a desídia, em regra, apenas se caracteriza quando o empregado *reiteradamente* exerce suas atividades laborais com falta de esmero, desatenção e/ou displicência. No entanto, a depender da gravidade da atitude desidiosa, mesmo ela ocorrendo uma única vez, se admite a rescisão do contrato de trabalho por justa causa sob esse fundamento²⁸.

Por estes motivos, no presente estudo será adotado este conceito de assédio sexual, proposto pelas duas entidades, sendo assim considerada a situação em que estiverem presentes quatro elementos de forma concomitante: **(i)** sujeitos, **(ii)** conduta de natureza sexual, manifestada por quaisquer meios **(iii)** rejeição da conduta pela vítima, **(iv)** sensação de constrangimento e violação da liberdade sexual da vítima. Em discurso direto, assédio sexual será considerada a *conduta de natureza sexual, manifestada por ao menos um sujeito ativo em face de ao menos um sujeito passivo, que seja rejeitada pelo destinatário, e nele cause sensação de constrangimento e violação de sua liberdade sexual.*

Vencida a conceituação do assédio sexual, vale aprofundar seus *elementos caracterizadores*. Relativamente aos *sujeitos*, o assédio sexual possui ao menos duas pessoas envolvidas: o *agente assediador*, aquele que pratica uma ação natureza sexual, e o *destinatário assediado*, que é a quem a conduta é dirigida. Entretanto é possível que outras pessoas estejam envolvidas direta ou indiretamente, tais como *partícipes* e *testemunhas*.

Partícipes podem ser entendidos como terceiros que, ainda que não diretamente praticantes das condutas assediosas, contribuem indiretamente para a consecução do ato. Como exemplos, podem ser partícipes colegas de trabalho que auxiliam o agente assediador a se encontrar em separado ou encurralar a vítima, inclusive fazendo a “guarda” do local, a fim de alertar o assediador caso outra pessoa se aproxime. Também podem ser partícipes os superiores hierárquicos que, sabendo da ocorrência de situações de assédio, se omitem e dificultam que a vítima apresente

²⁸ Nota do autor: Como exemplo, se pode imaginar um segurança patrimonial que é flagrado dormindo em serviço. Mesmo que tal fato ocorra uma única vez, é de tamanha gravidade que pode autorizar o rompimento contratual pelo empregador mesmo sem a – em princípio essencial – reiteração da conduta.

denúncia, ou mesmo contribuam para a criação de um ambiente hostil e violento que permite ao agente assediador se sentir à vontade para praticar os atos violentos dirigidos à vítima (assédio sexual ambiental).

As testemunhas, diferentemente dos partícipes, são também vítimas – ainda que em menor grau de intensidade que o destinatário – do ambiente gerado pelo assédio sexual. Porque expostas à violência do assédio, sentem-se também incomodadas e acuadas, podendo também desenvolver traumas e sentimentos negativos que lhes prejudiquem psicologicamente. A depender do ocorrido, também podem ser alvo de ameaças do agente assediador que busca manter suas ações escondidas de terceiros, como o empregador. As repercussões negativas serão abordadas de forma mais aprofundada em tópico futuro.

Relativamente à *conduta de natureza sexual*, pode se dar de diversas formas: toques, beliscões, palmadas, roçadas com o corpo, comentários e piadas com conotação sexual, exibição de partes do corpo (“flashing”) ou exibição de conteúdo pornográfico, comentários obscenos, convites para mensagens, tentativas forçadas de beijos ou relações sexuais, entre outros²⁹. Uma interessante pesquisa realizada no ano de 1994³⁰ pela *Secretaria de la Mujer de la UPCN*, na Argentina, realizada com mulheres trabalhadoras do setor público, classificou cinco níveis distintos de assédio sexual, conforme demonstra o quadro abaixo:

Quadro 1 — Classificação dos níveis de assédio sexual

Nível	Tipo de assédio	Condutas
1	Assédio leve, verbal	Piadas, galanteios, conversas de conteúdo sexual, e-mails anônimos de conteúdo sexual, etc.
2	Assédio moderado, não verbal e sem contato físico	Olhares, gestos lascivos, caretas, etc.
3	Assédio médio, insistência verbal	Chamadas telefônicas ou por cartas, pressões para sair ou convites com conotação sexual, e-mails de conteúdo sexual personalizado
4	Assédio grave, com contato físico	Passadas de mão, sujeitar ou constranger a vítima, roçamentos ou contatos físicos com clara conotação sexual
5	Assédio muito grave	Pressões físicas e/ou psíquicas para ter contatos íntimos

Fonte: LEIRIA (2019).

²⁹ LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 53.

³⁰ Nota do autor: Em que pese o transcurso de quase 30 anos entre a data da publicação, a proposta de subdivisão é, ainda, bastante atualizada e elucidativa.

Superada a questão acima ilustrada, relativa às condutas e diferentes níveis de gravidade com que podem ocorrer, o terceiro elemento, que é a *rejeição (da conduta) pela vítima*, pode se manifestar de forma expressa ou tácita. A primeira ocorre quando ela dá uma mensagem clara, seja oralmente, seja por escrito, por gestos, no sentido de repelir a investida. A rejeição tácita, a seu turno, ocorre quando a vítima não corresponde à pretensão do sujeito ativo, mas sem adotar uma rejeição expressa. Este segundo tipo é comum em situações em que a vítima se sente acuada, ameaçada, ou mesmo quando entre em estado de choque, que pode gerar uma paralisação. Entretanto, é importante ressaltar que há entendimentos doutrinários, como o de Alice Monteiro, no sentido de que o assédio sexual apenas pode restar caracterizado quando a vítima demonstra repúdio manifesto contra a investida ou atitude ofensiva sexual³¹.

Por fim, no que toca à *sensação de constrangimento e violação da liberdade sexual da vítima*, retoma-se o desafio antecipado anteriormente relativo à valoração da condição pessoal dos envolvidos na configuração do assédio sexual. Nesse tema, Elpidio González³² antecipa que surgem dificuldades, ao se buscar uma resolução judicial tanto a partir apenas da sensibilidade da vítima – eis que importaria em ouvir apenas umas das partes – quanto apenas a partir da sensibilidade do julgador – pois consideraria apenas os valores da pessoa julgadora. Há basicamente dois caminhos a seguir, sendo o primeiro deles utilizar um critério de “pessoa média”, e o segundo o de valorar, caso a caso, as condições pessoais dos sujeitos, mas especialmente a vítima.

A primeira alternativa se fundamenta no pressuposto de que seria possível extrair um padrão dos costumes e da moral em uma determinada comunidade, a fim de avaliar se um caso paradigma lhe escapa ou se lhe é conforme. Nesse modelo, não seria dada atenção especial às condições particulares das partes envolvidas na denúncia de assédio, mas sim ao “padrão social”. Se verificado algum ato que dele

³¹ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 954.

³² GONZÁLEZ, Elpidio. **Acoso sexual**. Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2010, p. 12. *In*: FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, P. 131.

desviasse, se entenderia estar diante de uma conduta de assédio. Essa sistemática de raciocínio jurídico, entretanto, merece ao menos duas críticas.

A primeira delas diz respeito à *forma de apreensão da ideia de “pessoa razoável”*. Esse juízo seria feito, evidentemente, por uma pessoa. Poderia ser um magistrado, no âmbito de um processo judicial, ou um membro da diretoria de uma empresa, no caso de avaliação interna sobre uma denúncia recebida. Mas como essas pessoas poderiam extrair essa noção abstrata de “pessoa média”? Cada membro da sociedade possui vivências distintas, tendo passado por experiências que moldaram seus comportamentos e suas ideias.

Provavelmente uma pessoa criada no interior do Estado do Paraná terá uma noção de “pessoa média” distinta de alguém criado no bairro do Leblon, no Rio de Janeiro. E cada uma dessas pessoas terá um conceito distinto do de seus vizinhos, seus parentes e mesmo de seus amigos mais próximos. Qual dessas noções poderia ser considerada como o melhor conceito de “pessoa média”, ou “pessoa padrão”? É uma resposta que não pode ser respondida, pois ambos são cidadãos da mesma sociedade, com igualdade absoluta de direitos e são, cada um a seu modo, pessoas médias.

A segunda crítica à ideia de “pessoa média” jaz não sobre o indivíduo que elabora o conceito, *mas à própria sociedade*. E se ela, como um todo, for misógina, racista, capacitista e homofóbica? Será aceita uma conduta assediadora de um homem direcionada a uma mulher³³ como, por exemplo, assovios constantes, somado a convites constantes para sair, única e exclusivamente porque essa seria uma conduta que refletiria um comportamento “esperado” nesse determinado meio social?

Com efeito, na realidade brasileira, a misoginia é algo extremamente presente, como Leandro Karnal aborda com sua didática particular em sua série de vídeos intitulada “Preconceitos”³⁴, em seu canal na rede social YouTube, bem como em seu

³³ Nota do autor: Foi utilizado um exemplo de assédio praticado por um homem direcionado a uma mulher por ser esse o formato mais observado. No entanto, naturalmente, o assédio pode se formatar de inúmeras outras formas (mulher para mulher, mulher para homem, homem para homem, pessoa trans para pessoa cis, pessoa cis para pessoa trans, entre outros). Para mais informações, ver pesquisa “A Mulher na Comunicação: sua força, seus desafios”, da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE).

³⁴ Preconceitos #2: Misoginia. [S. l.: s. n.], 30 set. 2018. 1 vídeo. (29 min). Publicado pelo canal Prazer, Karnal — Canal Oficial de Leandro Karnal. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=4VEAQBtk8HQ&list=PLQBQEnFyYIPZ992UAKI6J5VN7e5A_JU9t&index=3. Acesso em: 15 nov. 2023.

livro recentemente publicado, em coautoria com Luiz Estevam³⁵. O historiador traz diversos exemplos que confirmam essa sua afirmação: usualmente, quando um homem comete um erro no trânsito, se diz que *ele* (individualmente) é um barbeiro; quando é uma mulher quem viola uma norma de trânsito, se fala que “tinha que ser *mulher*”. Em resumo, para um dos gêneros (masculino) é afirmado que *aquele indivíduo específico* é um mau exemplo, um “ponto fora da curva”, enquanto para o outro (feminino), é dito ser todo ele é inferior, *coletivamente*.

Outro exemplo: um homem que mantém relações com várias mulheres é designado por palavras tidas como positivas, tais como “tigrão”, “pegador”, entre outras, enquanto mulheres que têm diversos parceiros são chamadas por termos negativos, como “galinha”, “fácil” e “vadia”. Um homem que eleva a voz em uma reunião é chamado de “assertivo”, “incisivo”, se diz que ele “não tolera ideias que vão de encontro às suas”, é “um líder”. Uma mulher, no mesmo cenário, provavelmente ouvirá que “é descontrolada”, “louca”, ou que “está naqueles dias”.

Nessa sociedade, será possível que alguém seja suficientemente isento de vieses preconceituosos ao criar uma imagem de “pessoa média”, visando aferir se há ou não caráter de assédio em uma situação específica? E mais: será que a “pessoa média” dessa sociedade será, efetivamente, um bom parâmetro para análise?

Uma alternativa a esse modelo desloca o foco da noção de “pessoa média” (que é, por conceito, bastante ampla) para uma de maior enfoque à vítima. Nesse sentido, uma das recomendações constantes no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, editado no ano de 2021, uma das reflexões que são trazidas aos julgadores é se “na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima?”³⁶ O fundamento apresentado para tal questionamento é que “pesquisas mostram que as mulheres reconhecem mais situações no trabalho como assédio ou constrangimento do que os homens”³⁷.

Há um evidente benefício nesse sistema de avaliação porque no exame do caso prático se está justamente buscando avaliar se houve uma situação que lesionou a esfera individual de uma das pessoas (a vítima). Assim, parece correto privilegiar os

³⁵ KARNAL, Leandro; ESTEVAM, Luiz. **Preconceito**: uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

³⁶ CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021, p. 114.

³⁷ Ibid.

sentimentos e percepções da vítima, ao invés de analisar de forma mais distanciada e objetiva.

No entanto, esse tipo de raciocínio também pode acarretar julgamentos injustos. Vale lembrar o exemplo citado anteriormente das duas pessoas colegas de trabalho em que uma (a potencial vítima) é avessa a qualquer tipo de contato físico enquanto a outra (potencial ofensora) é mais propensa a manter contatos físicos (como toques nos braços e abraços). Mesmo que a pessoa que toca a outra não tenha qualquer intenção (expressa ou velada) de assediá-la, se poderia concluir que ainda assim teria havido assédio.

Dessa forma, o melhor caminho está no meio-termo entre as duas alternativas, em que se extraia tanto da sociedade (de forma abstrata) como das pessoas diretamente envolvidas (de forma concreta) um parâmetro a fim de avaliar se um determinado fato ou sequência de fatos pode ser entendido como assediado ou não. Assim como não se pode exigir que o potencial assediador conheça características pessoais do potencial vítima (por exemplo, que ela detesta ser encostada), não se pode negar o dano e abalo que ela pode ter sentido, especialmente se externalizou algum sinal de desconforto.

Essa solução proposta - de opção intermediária entre dos extremos disponíveis - encontra respaldo no entendimento de Aristóteles³⁸ de justiça, calcada na sua noção de mediedade:

Assim, estabelecemos de modo suficiente que a virtude é um meio-termo, e em qual sentido ela o é, a saber, ela é um meio-termo entre dois vícios, um segundo o excesso e o outro segundo a falta, e que ela é um meio-termo de tal tipo porque ela visa à posição intermediária nas paixões e nas ações.

Quanto a dizer até que ponto e em qual medida o desvio é repreensível, é algo que não se pode determinar racionalmente, com é, aliás, o caso para todos os objetos percebidos pelos sentidos; tais coisas dependem de circunstâncias individuais, e a discriminação depende da percepção.

Certo é que sempre que se está diante de um potencial caso de assédio sexual, deve ser analisada toda uma série de fatores que permeiam aquele fato, tais como as normas legais que abordam o tema, o padrão de conduta da sociedade, os costumes, o contexto e dinâmica dos fatos e a individualidade das pessoas envolvida.

³⁸ ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2022.

b) Modalidades de assédio sexual

O assédio sexual se divide em duas espécies: por chantagem (também chamado de *quid pro quo*), ou por intimidação (ou “ambiental”).

O **assédio por intimidação**, conforme lição de Vólia Bomfim, ocorre quando a vítima é exposta a situações constrangedoras ou humilhantes³⁹. Há hostilização por meio de “investidas sexuais, propostas, piadas, gestos sexuais”, entre outros. Essa prática pode se dar de com um único sujeito ativo, ou mesmo em grupo⁴⁰. Relativamente à vítima, essas condutas podem se dirigir a uma pessoa ou mais pessoas. Isso ocorre, quando, por exemplo, há exibição de material pornográfico no local de trabalho⁴¹.

Também é possível que ocorra entre pessoas de mesma hierarquia (hipótese em que o assédio é chamado de *horizontal*), ou entre gestores e subordinados (o que caracteriza o assédio *vertical*). É também chamado de assédio sexual *ambiental* porque o ambiente de trabalho, como um todo, é nocivo, sendo que “quase sempre o intuito é prejudicar, pressionar ou desestabilizar a vítima”⁴². Pamplona Filho traz, de forma bastante didática, uma série de condutas que podem caracterizar tal tipo de assédio sexual⁴³:

abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal.

³⁹ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 954.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ ASSÉDIO sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 30 out. 2020, Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/ass%C3%A9dio-sexual-o-que-%C3%A9-quais-s%C3%A3o-os-seus-direitos-e-como-prevenir-#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20sexual,emprego%2C%20cargo%20ou%20ofun%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em: 02 jan. 2024.

⁴² BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 954.

⁴³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais. [S. l: s. n.], p. 15.

Já o **assédio sexual por chantagem**, ou *quid pro quo* (do latim, “isso por aquilo”), ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Em regra, se dá na modalidade vertical, em que o assediador ocupa uma posição hierárquica superior, mas é possível que se dê entre pessoas de mesmo nível hierárquico.

Normalmente, o assédio sexual por chantagem se dá na tentativa de o próprio agente obter proveito, mas é possível que se dê na tentativa de que terceiros tenham proveito. A título exemplificativo, um gerente pode tentar exigir que um subordinado preste favores sexuais para clientes importantes da empresa⁴⁴.

Ambas as modalidades, conforme visto, podem se dar entre pessoas de mesmo grau hierárquico, ou entre indivíduos com distinta hierarquia entre si. O assédio sexual vertical se caracteriza quando ocorre entre diferentes graus hierárquicos entre agente e vítima⁴⁵. Ele pode se dar de forma descendente (do superior para o subordinado) ou de forma ascendente (do subordinado para o superior hierárquico). O assédio vertical descendente é o tipificado no Código Penal no art. 216-A. Já o assédio sexual horizontal ocorre entre indivíduos sem relação hierárquica entre si. Conforme já esclarecido, esse caso não pode ser enquadrado no conceito penal de assédio sexual, mas caracteriza o tipo penal previsto no art. 215-A, configurando-se como importunação sexual.

Uma necessária distinção que deve ser feita é entre os conceitos de assédio sexual para o direito juslaboral e o direito criminal. Isso porque o Código Penal, em seu art. 216-A, estabelece o tipo penal de assédio sexual como sendo o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Conforme se nota, para o Direito Penal o crime de assédio sexual necessariamente deve ser cometido por um agente que (i) possua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função e que (ii) utilize essa posição para obter vantagem ou favorecimento sexual. Não estão, portanto, abarcadas na tipificação penal as situações em que o agente é

⁴⁴ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 953.

⁴⁵ LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 68.

colega de mesmo nível hierárquico ou inferior ao destinatário (assédio sexual horizontal), nem os casos em que, apesar da condição hierárquica superior ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, ela não seja central para a tentativa de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual.

Com efeito, o tipo penal é mais restrito que a definição de assédio sexual considerada para fins juslaborais. Vólia Bomfim advoga nesse sentido, entendendo que “em termos trabalhistas (...) o assédio sexual tem contornos mais amplos, escapando do tipo penal, porque é inaceitável que o empregador pratique, permita a alguém praticar ou mantenha ambiente hostil e ameaçador, sob a ótica sexual”⁴⁶.

Nada obstante, seria um equívoco concluir que a conduta de assédio sexual (pela ótica juslaboral), quando não praticada por superior hierárquico, não estaria tipificada no Código Penal. O artigo 215-A do referido diploma, inserido pela Lei 13.718/18, prevê o crime de *importunação sexual*, que se caracteriza pela atitude de “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Nesse tipo penal estão inseridas as situações que caracterizam o assédio sexual para o Direito do Trabalho, mas que não se amoldariam no seu conceito penal. Portanto, que o assédio sexual para o Direito do Trabalho encontra correspondência em dois tipos penais distintos: importunação sexual (quando ocorrido na modalidade horizontal) e assédio sexual (quando ocorrido verticalmente).

Em síntese, se for praticado por superior hierárquico ou agente com ascendência em razão de emprego, cargo ou função e essa posição seja fundamental para o constrangimento, corresponderá ao tipo penal de assédio sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal; caso contrário, incidirá na hipótese do artigo 215-A da Lei Penal, caracterizando importunação sexual para o Direito Criminal.

Como visto, o assédio sexual é caracterizado por uma abordagem, em regra repetitiva, onde o agressor pretende obter favores sexuais da vítima, mediante imposição de sua vontade. No entanto, *existem situações que não são consideradas assédio sexual*. Com efeito, não são raros os casos de relacionamentos que têm origem no ambiente laboral, e certamente tal fato não importa, de forma alguma, que tenha ocorrido qualquer espécie de assédio sexual.

⁴⁶ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 953.

Como exemplos de situações que não configuram assédio, podem ser citados elogios sem conotação sexual, flertes correspondidos, tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, com consentimento, comentários do tipo “gostei da sua roupa” ou “você está elegante”. Vólia Bomfim⁴⁷, nesse sentido, ensina que “a paquera, o namoro, a iniciativa de se declarar para alguém, um convite para sair, para almoçar, para jantar efetuado entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado, não enseja, por si só o assédio”. O que há de comum em todos esses exemplos é o fator de que nenhuma das pessoas está se sentindo constrangida ou intimidada pelos fatos, o que afasta o elemento que seria essencial para se caracterizar uma situação de assédio sexual.

Desta forma, sempre que houver uma sedução não ofensiva, inexistir qualquer espécie de constrangimento ou imposição da vontade de uma pessoa sobre a outra, existindo consenso com o que está ocorrendo, não se estará diante de uma situação ilícita. É importante ter em mente, sempre, que o entendimento acerca do que é ofensivo ou inapropriado varia de pessoa para pessoa, e entendimento esse perfilhado por Julio Martinez-Vivot⁴⁸. Desta forma, o recomendável é que, na dúvida, o ideal é optar por não fazer nenhum comentário, piada ou tentativa de aproximação e, caso seja feito, se perceba qual foi a reação da pessoa para quem foi realizado.

c) Repercussões do assédio sexual

É inegável que surgem efeitos negativos após a ocorrência de uma situação de assédio sexual. Relativamente à vítima, ele se constitui em um atentado psicofísico que gera graves lesões à sua dignidade e condição humana. Sua ocorrência costuma gerar repercussões de ordem física, psicológica, social e profissional.

Na sua saúde física e mental, os principais efeitos sentidos pelas vítimas de assédio sexual são crises de ansiedade, estresse, fadiga, depressão e distúrbios de sono, cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia ou alterações

⁴⁷ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 954.

⁴⁸ MARTÍNEZ-VIVOT. Julio. **La discriminacion laboral**: Despido discriminatório. Buenos Aires, Argentina: Universidad del Salvador, 2000.

de sono, aumento da pressão arterial e/ou palpitações, problemas digestivos e/ou de pele⁴⁹. Laís Penido⁵⁰ ensina, nesse sentido, que o

assédio sexual provoca na vítima: insegurança, culpa, depressão, problemas sexuais e de relacionamento íntimo, baixa autoestima, vergonha, fobias, tristeza, revolta, indignação, ansiedade, desmotivação. Podem ocorrer também, nos casos mais graves, tendências suicidas e, em elevado número de casos, o *stress* pós-traumático; isso nos avaliza a tipificar esses sentimentos como “um intenso sofrimento mental”, por conseguinte, um comportamento desumano.

Nesse mesmo entendimento, Siuta e Bergman⁵¹ entendem que o assédio sexual traz inúmeras consequências para a vítima, tanto físicas quanto mentais, sendo que os efeitos danosos mais graves estão relacionados às formas de assédio sexual que envolvem ameaça e contato físico real. Dentre os efeitos psicológicos, os autores também mencionam o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), depressão e ansiedade como decorrências diretas que costumam estar presente após um evento de assédio dessa natureza:

Para as mulheres alvo, os sintomas de TEPT estão positivamente correlacionados e o bem-estar psicológico geral está negativamente correlacionado com o assédio sexual (Schneider, Swan & Fitzgerald, 1997). A meta-análise de Willness *et al.* (2007) demonstrou que os sintomas de TEPT estavam positivamente correlacionados com experiências de assédio sexual. Sintomas de depressão e ansiedade também estão positivamente correlacionados com a exposição ao assédio sexual (Ho, Dinh, Bellefontaine & Irving, 2012; Nielsen & Einarsen, 2012). Ao observar os diagnósticos médicos recebidos por demandantes em julgamentos de assédio, o transtorno depressivo maior e o TEPT foram os sintomas de saúde mental mais comumente relatados (Fitzgerald et al., 1999).

Neste mesmo sentido, Maria de Lourdes Leiria⁵²:

⁴⁹ CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Santa Catarina (Estado) **Assédio sexual, qual é a sua régua?** Florianópolis: CGE-SC, 2023. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/combateaoassedio/>. Acesso em: 02 jan. 2024.

⁵⁰ PENIDO, Laís de Oliveira. Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante. *In*: FÓRUM DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO DO ESTADO DE GOIÁS. Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir. Gráfica, 2013. p. 666.

⁵¹ SIUTA, Rose. L.; BERGMAN, Mindy E. Sexual Harassment in the Workplace. **Oxford Research Encyclopedia, Business and Management**, p. 1-27, 25 jun. 2019. Disponível em: <https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-191>. Acesso em: 30 dez. 2023.

⁵² LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 183.

O assédio pode ocasionar depressão, distúrbios do sono, alimentares, problemas cardíacos, enxaqueca, entre outros, ocasionados pelo estresse e depressão. Não é possível descrever e limitar as enfermidades que podem ter origem no assédio sexual, pois podem permanecer latentes por um longo período e se manifestar quando o organismo da vítima estiver débil. A manifestação da enfermidade está diretamente relacionada com a capacidade de resistência do organismo da vítima.

Além dessas doenças psicológicas, o assédio sexual também é correlacionado ao abuso de álcool, distúrbios alimentares e hipertensão. Estudos ainda sugerem que diversos sintomas psicossomáticos decorrem de situações de assédio sexual, tais como dores de cabeça, problemas de sono, angústia gástrica e até mesmo infecções do trato respiratório superior. Os autores ainda esclarecem que para além dos problemas de saúde física, “aqueles que sofrem assédio sexual também têm mais probabilidade de experimentar exaustão emocional”.

Há estudos internacionais que relacionam situações de assédio sexual e tentativas de suicídio. Uma pesquisa realizada em Estocolmo⁵³, envolvendo 86.451 homens e mulheres empregados em diferentes ocupações que foram expostos a situações de assédio sexual entre os anos de 1995 e 2013, concluiu haver evidências correlacionando a exposição a assédio sexual no ambiente laboral e aumento no risco de suicídio (ou tentativa de), tendo sugerido que intervenções no meio ambiente de trabalho que objetivem melhorar as condições de convivência e comportamento social podem contribuir com a redução dos casos de atentados contra a própria vida.

Decorrem ainda danos de natureza patrimonial/profissional, que surgem a partir do absenteísmo e perda de desempenho no trabalho e custos com tratamento médico dos sintomas na saúde, bem como prejuízos na esfera social, tal como difamação em retaliação à eventual denúncia feita. Nesse tocante, inclusive, muitos casos sequer são compartilhados com terceiros em virtude de sentimentos de medo da exposição e convicção da impunidade do ofensor, além do receio de despedida⁵⁴.

Do ponto de vista da empresa também se trata de uma situação muito delicada e com elevado potencial de danos – ainda que não se discuta, é claro, o grau de gravidade em relação ao experimentado pela vítima. Dentre as repercussões

⁵³ HANSON, Linda L. Magnusson, *et al.* **Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts** : prospective cohort study. Estocolmo : [S.n.], 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/106758733/Work_related_sexual_harassment_and_risk_of_suicide_and_d_suicide_attempts_prospective_cohort_study - Acesso em 06 mar. 2024

⁵⁴ O CICLO do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Think Eva**, 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

negativas ao empregador, é possível mencionar as consequências financeiras decorrentes ao absenteísmo, à queda de produtividade e à rotatividade da mão-de-obra⁵⁵. Também é possível mencionar a perda de coesão interna da equipe, especialmente quando se trata de assédio sexual ambiental (embora o que ocorre na modalidade *quid pro quo* também possa gerar os mesmos efeitos).

Outra repercussão econômica negativa diz respeito às ações judiciais que podem ser movidas pelas vítimas buscando reparação pelos danos materiais e morais sofridos. O empregador tem o dever de garantir um meio ambiente de trabalho sadio, o que é incompatível com a ocorrência de situações de assédio sexual, sendo seu dever garantir que seus empregados não tenham seus direitos violados.

Não há dúvidas de que o assédio sexual gera dano de ordem extrapatrimonial à vítima, tais como direito a um meio ambiente de trabalho sadio (art. 157, I, da CLT, bem como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego), à proteção de sua intimidade, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal), entre outros. Denise Fernandes⁵⁶, se apoiando nas lições de Lamartino de Oliveira França, esclarece que cinco direitos fundamentais previstos na Constituição Federal são vulnerados pela situação de assédio sexual nas relações de trabalho:

1. O direito ao respeito e à dignidade da pessoa humana;
2. O direito à igualdade e a não ser discriminado em razão do sexo;
3. O direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual;
4. O direito a um meio ambiente de trabalho íntegro e sadio;
5. O direito à dignidade humana e à liberdade sexual, principais direitos violados pelo assédio nas relações de trabalho.

O mecanismo de reparação desses danos se dá através da reparação civil, com esteio nos arts. 186 e 927 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo⁵⁷.

⁵⁵ FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, p. 227.

⁵⁶ FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, p. 211.

⁵⁷ BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm. Acesso em: 3 jan. 2024.

A seu turno, o art. 932, III, do Código Civil estabelece que também responde pela reparação civil o empregador por atos de “seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Vale destacar ainda que a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal estabelece que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Desta forma, qualquer violação aos direitos de seus empregados acima mencionados gerará ao empregador o dever de reparação, ainda que os fatos ocorridos escapem de seu controle direto. E esses custos judiciais são elevados, seja com a tramitação dos processos, como no pagamento efetivo das indenizações. É preciso destacar, nesse tocante, que há um fenômeno recente de aumento no número de reclamações cuja temática é o assédio sexual. O TST⁵⁸ apresentou dados recentes no sentido de que a Justiça do Trabalho recebeu aproximadamente 4,5 mil processos no mesmo ano referente a esse tema, o que equivale a 378 reclamações por mês. Já as indenizações, costumam se dar em valores consideráveis⁵⁹, atingindo montantes tão elevados quanto R\$50.000,00⁶⁰ e R\$150.000,00⁶².

Merece destaque também o fato de que eventuais doenças desenvolvidas em face de caso de assédio sexual sofrido pelo empregado podem ser consideradas equiparadas a acidente de trabalho, sendo objeto de reparação civil a ser paga pelo empregador e até mesmo afastamento do empregado na Previdência Social.

⁵⁸ JUSTIÇA do trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 jul. 2023, Brasília. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso em: 1 jan. 2024.

⁵⁹ JUSTIÇA do trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 jul. 2023, Brasília. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso em: 1 jan. 2024.

⁶⁰ REDE de lojas é condenada por omissão em caso de assédio sexual. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 2 maio. 2023, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/auxiliar-de-loja-receber%C3%A1-indeniza%C3%A7%C3%A3o-por-ass%C3%A9dio-sexual%C2%A0>. Acesso em: 02 jan. 2024.

⁶¹ TRABALHADORA que sofria com assédio sexual frequente deve ser indenizada em R\$ 50 mil. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 fev. 2023, Brasília. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhadora-que-sofria-com-assedio-sexual-frequente-deve-ser-indenizada-em-r-50-mil>. Acesso em: 2 jan. 2024.

⁶² EMPRESA de vigilância é condenada por assédio sexual contra empregadas. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 ago. 2023, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empresa-de-vigil%C3%A2ncia-%C3%A9-condenada-por-ass%C3%A9dio-sexual-contra-empregadas>. Acesso em: 02 jan. 2024.

Sebastião Geraldo de Oliveira⁶³, no que toca ao acidente de trabalho (e, por consequência, das doenças que decorrem do trabalho, a ele equiparadas), discorre que “todos perdem com o acidente: o empregado acidentado e sua família, a empresa, o governo e, em última instância, toda a sociedade”.

Há também custos econômicos indiretos, como a redução da produtividade e efeitos de impacto público, que podem prejudicar a reputação, a imagem e a competitividade das empresas⁶⁴. Os danos à imagem da empresa são claros, eis que ela pode ser seriamente prejudicada se for apurado que ocorreu assédio sexual com seus empregados e o fato não foi adequadamente tratado. Com especial atenção atualmente, em que há rápida divulgação dos fatos pela internet e pela imprensa, é necessário que os empregadores estejam atentos às denúncias e ao que ocorre com seus funcionários, pois em poucas horas é possível que os fatos tomem proporções imensuráveis.

Como bem destaca Maria de Lourdes Leiria⁶⁵

as denúncias de assédio sexual no local de trabalho, muitas vezes veiculadas na imprensa, produzem consequências negativas que podem afetar a imagem da organização junto a clientes, usuários e fornecedores, gerando reflexos nocivos quanto à credibilidade da organização diante do desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Soma-se a isso o fato de que diversos casos de assédio são compartilhados inclusive nas páginas dos próprios tribunais da Justiça do Trabalho, fazendo menção aos nomes das empresas e aos fatos ocorridos, há claro potencial de repercussão negativa para a imagem da empresa empregadora junto a seu público e à sociedade como um todo. Outra possível – para não dizer provável - decorrência do dano à imagem é a perda de contratos e parcerias comerciais, pois esses parceiros perdem a confiança na empresa e optam por encerrar suas relações comerciais com a empresa.

Já os danos por perda na produtividade decorrem do fato de a vítima perder a motivação para o trabalho, sendo frequente o absenteísmo ou, ao menos, atrasos ao labor. Algumas ausências podem se dar, inclusive, em consultas médicas para tratar

⁶³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. Salvador: JusPodivm, 14 ed. rev. atual. e ampl., 2023, p. 31.

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 190**: Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2018, p. 30.

⁶⁵ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 139.

dos efeitos nefastos do assédio em seu organismo (vide item anterior)⁶⁶. Quando conseguem se fazer presentes no ambiente de trabalho, as vítimas do assédio sexual⁶⁷

trabalham desmotivados, sem concentração, ficam mais expostos aos acidentes de trabalho, reduzem a produtividade, isolam-se do grupo, comprometendo o relacionamento e o trabalho em equipe e muitas vezes renunciam ao trabalho. O assédio sexual gera prejuízo na produção e no pessoal, fazendo com que o empregador busque um substituto e despenda recursos com novo treinamento e adaptação de empregado para recompor o quadro desfalcado pela ausência da vítima de assédio.

Ainda é possível citar a intervenção do MPT caso ocorra alguma situação de assédio sexual na empresa. A prática jurídica permite afirmar que o Ministério Público do Trabalho tem atuação de destaque neste tema, exigindo a cessação de eventual conduta lesiva a partir do estabelecimento de Termos de Ajustamento de Condutas (TACs) ou pelo ajuizamento de ações civis públicas. Há ainda a possibilidade de o MPT exigir reparação pelos danos causados à coletividade.

Desta forma, em que pese sejam incomparáveis os danos das vítimas e das empresas, também os empregadores têm a se beneficiar com o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

2.2 Meio ambiente do trabalho – Conceito, direito ao meio ambiente de trabalho sadio e ASG

O primeiro marco legal que trouxe o conceito de meio ambiente em sentido amplo no Brasil foi a Lei 6.938/1981, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente e, no inciso I do seu artigo 3º delineou que meio ambiente é o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Essa definição bastante ampla, decorrente do emprego de valiosa técnica legislativa, autoriza aos operadores e pensadores desenvolverem esse conceito a fim de nele inserir os mais diversos fatos da vida, permitindo evoluí-lo com o passar do tempo e as mudanças da vida.

A Constituição Federal de 1988, apesar de não apresentar propriamente uma definição de meio ambiente, trouxe uma inovação em relação ao paradigma

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

constitucional anterior. Ela alçou o meio ambiente como temática de um de seus capítulos (Capítulo VI do Título VIII, Da Ordem Social), algo até então inédito. Essa inserção em destaque na Carta Magna vigente reforça a relevância que o tema assume no Estado brasileiro após sua promulgação.

Outra importante contribuição presente na CRFB está no fato de ela deixar de forma expressa que ao se falar em meio ambiente, se está a tratar também de sua esfera do trabalho. Isso porque, no *caput* e inciso VIII do art. 200, está estabelecido que compete ao sistema único de saúde, além de outras atribuições, “colaborar na proteção do meio ambiente, *nele compreendido o do trabalho*”. Assim, a forma em que redigida a norma torna inescapável essa ideia de que ao se falar em meio ambiente necessariamente deve se projetar o conteúdo, no que cabível, à sua face laboral.

No campo doutrinário, existem diversas definições sobre o que é o meio ambiente do trabalho e suas fronteiras. Para Celso Fiorillo⁶⁸ ele é:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Júlio César de Sá da Rocha⁶⁹ afirma que o meio ambiente de trabalho “não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano”. Nesse sentido, o teletrabalho inegavelmente estendeu até a residência dos trabalhadores o meio ambiente laboral, mesclando e tornando um só o que antes eram ambientes praticamente antípodas. A Convenção da OIT nº 155⁷⁰ disciplina, em seu art. 3º, que “a expressão local de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm de comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador”.

Todas essas definições ajudam a formular uma ideia mais definida do que se está a tratar quando se faz referência a meio ambiente do trabalho. Mas é importante esclarecer que esse conceito não é afeto tão somente a relações *de emprego*, mas

⁶⁸ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 24 ed. ver. aum e atual. São Paulo: SaraivaJur, 2024, p. 757.

⁶⁹ ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo, Ed. LTr, 2002, p. 30.

⁷⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981. Ratificada pelo Brasil em 18 mai. 1992.

toda e qualquer relação *de trabalho*. Estão inseridos em meios ambientes de trabalho os autônomos, os trabalhadores das *gig economies*, os empregados domésticos e toda e qualquer pessoa que desenvolva trabalho, estando sob o pálio da proteção constitucional a um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e que proporcione o desenvolvimento humano e uma vida plena que, afinal, é um dos matizes do trabalho na vida moderna.

Nesse panorama, no presente estudo será adotado um conceito de meio ambiente do trabalho como sendo a *soma de todos os aspectos materiais e imateriais relacionados às atividades laborais, sob controle direto ou indireto do empregador, em que devem ser garantidos direitos subjetivos privados e direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que com ele se relacionam*. Vão estar aí inseridos, portanto, o próprio estabelecimento do empregador ou tomador do serviço, com seu maquinário e ambientes físicos e digitais, a casa do trabalhador quando nela desenvolve atividades, os equipamentos e outras medidas de proteção à sua saúde física e mental, as normas e os costumes que regulam o desenvolvimento do trabalho, as expectativas e cobranças por resultado por parte da empresa e as expectativas do trabalhador, bem como todas as pessoas e as relações interpessoais havidas entre elas decorrentes da prestação do trabalho. É dentro desse complexo e amplo conceito que ocorrem, por vezes, as situações de assédio que devem ser combatidas.

No mais das vezes o trabalhador passa mais tempo no seu ambiente de trabalho do que em sua própria residência, decorrendo também daí a necessidade de que esse ambiente seja saudável, adequado, seguro e digno. Os empregadores são responsáveis pela organização e pelas condições do trabalho, sendo seu dever proporcionar adequado local para desenvolvimento das atividades por parte do empregado, sempre em conformidade com as normas de segurança e saúde no trabalho. Em síntese, o meio ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável de forma que a saúde física e mental dos trabalhadores seja preservada.

Entretanto, o direito a um meio ambiente de trabalho sadio nesses termos não estava em voga nos primórdios das relações de trabalho. Com efeito, o cenário era essencialmente oposto. Durante a revolução industrial se praticava uma cultura de descarte de trabalhadores, fosse com as exaustivas jornadas de 16 horas de trabalho diário, condições precárias (desde má iluminação, calor excessivo, poeira, ruído ensurdecidor, entre outras) e exploração do trabalho infantil a níveis alarmantes. Também eram comuns acidentes que causavam lesões incapacitantes, que muitas

vezes impediam a vítima de trabalhar temporária ou permanentemente, hipótese em que não havia qualquer responsabilização por parte do empregador, mas uma mera substituição desse trabalhador por outro sadio. Era ônus de cada trabalhador cuidar da defesa de sua saúde frente o ambiente a que era submetido, o qual o expunha aos perigos inerentes à utilização das máquinas e a absoluta ausência de equipamentos de proteção.

Foi esse contexto desolador o gérmen do Direito do Trabalho, que nasceu como uma forma de reação à “crescente exploração desumana do trabalho” e “contra a utilização sem limites do trabalho humano”⁷¹. As primeiras leis buscaram proteger primordialmente dois aspectos do trabalho: a jornada e a idade. Em 1802, por exemplo, a Inglaterra fixa jornada diária máxima de 12 horas, e a proibição de trabalho noturno (entre 21h e 6h do dia seguinte). Em 1809 é considerado ilegal o trabalho do menor de 9 anos de idade e, em 1839, houve limitação da jornada do menor entre 9 e 16 anos de idade a 10 horas diárias. Fora do âmbito inglês, a Constituição do México de 1917 foi a primeira a proteger direitos dos trabalhadores, seguida pela Constituição de Weimar, de 1919. Neste mesmo ano foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Tratado de Versailles. Dignas de nota no aspecto de direitos trabalhista a *Carta del Lavoro*, Constituição italiana de 1927 que teve influência no sistema sindical brasileiro e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948.

No Brasil, em que pese a existência de normas relevantes anteriormente ao ano de 1930, ele foi o marco temporal de virada, com Getúlio Vargas se tornando presidente e criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 19.443/30), momento a partir do qual houve “farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934”⁷². A Constituição de 1934 foi a primeira do Brasil a elevar direitos trabalhistas ao maior nível hierárquico normativo, prevendo garantias como salário-mínimo, férias, repouso semanal (ainda não remunerado) e indenização por despedida imotivada, além de criar a Justiça do Trabalho.

⁷¹ BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 11.

⁷² BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 17.

No Brasil, apenas no ano de 1972 surge de forma mandatória a atuação de serviços médicos especializados em segurança, higiene e medicina do trabalho. E, vale ressaltar, esse movimento não se deu de forma espontânea, mas como forma de resposta à pressão sofrida do Banco Mundial, que ameaçava cortar empréstimos para o país⁷³. Ainda no final da década de 1970 foi publicada a Lei nº 6.514/77 que alterou o Capítulo V do Título II da CLT, relativo à segurança e medicina do trabalho. Já no ano seguinte foi publicada a Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho, de 8 de junho, que estabelecia as primeiras Normas Regulamentadoras. Elas foram um marco importante, pois regulamentam e orientam sobre os procedimentos que devem ser observados pelas empresas relativos à segurança e medicina do trabalho, abordando questões de ergonomia, maquinário, equipamentos de proteção individual, identificando atividades perigosas e insalubres, trabalho em altura, entre outros.

Mas o que é saúde? A Organização Mundial da Saúde (OMS) a define como um estado de completo *bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença e enfermidade*. Celso Fiorillo⁷⁴ subdivide estruturalmente esse conceito de saúde em cinco elementos:

- 1) **um estado de completo bem-estar físico**, dentro de um entendimento, como explica Alberto de Vita, de que “o bem-estar físico objetivo está relacionado à ausência ou a mínimos graus de doença, incapacidade e desconfortos musculoesqueléticos”;
- 2) **um estado de completo bem-estar mental**, dentro de um entendimento associado ao “espiritual, relativo à mente”, relativo à “parte incorpórea, inteligente ou sensível do ser humano”;
- 3) **um estado de completo bem-estar social**, tema diretamente “concernente a uma comunidade, a uma sociedade humana, ao relacionamento dos indivíduos”;
- 4) **ausência de afecções**, entendida como “perturbação orgânica caracterizada por distúrbio das funções fisiológicas ou psíquicas”, sendo um “termo genérico que serve para conceituar anomalia, disfunção, lesão, doença, síndrome”; e
- 5) **ausência de enfermidades**, entendida como “estado de um indivíduo que, congênita ou fortuitamente (após um acidente), não possui mais sua integridade corporal ou funcional, sem que sua saúde geral seja totalmente comprometida”. (grifos do original)

O referido autor ainda esclarece que a Constituição Federal “vincula o conceito jurídico de saúde ao conceito jurídico de meio ambiente”. Portanto, para um ambiente

⁷³ BRASIL. Fundacentro. **Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho**. Brasília: Governo Federal, 27 jul. 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2009/7/dia-nacional-de-prevencao-de-acidentes-de-trabalho>. Acesso em: 09 dez. 2023.

⁷⁴ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 24 ed. rev. aum e atual. São Paulo: SaraivaJur, 2024, p. 477.

(qualquer que seja) ser considerado sadio/saudável, ele deve garantir a integridade psicológica do indivíduo e adequados relacionamentos interpessoais (com terceiros), não podendo se limitar à não incidência de doenças. Em resumo, conforme pontua Vólia Bomfim⁷⁵, o meio ambiente do trabalho deve “priorizar a incolumidade física, psíquica e social do empregado e demais trabalhadores (terceirizados) e, por isso, deve ser salubre, saudável, digno e íntegro”.

Conforme se percebe, o avanço foi gradual, se iniciando por características mais concretas (redução da jornada, limitação do trabalho infantil, prevenção de acidentes de trabalho) e evoluindo para questões mais sutis, como o bem-estar e a saúde mental do trabalhador, indo ao encontro do conceito de saúde da OMS. Logo, ainda na lição de Vólia Bomfim⁷⁶, não é limitado ao ambiente físico, ao endereço da empresa empregadora, se estendendo também ao serviço, ainda que externo, às ferramentas, instrumentos laborais, à forma de execução das tarefas e ao modo como é tratado, o empregado, pelos colegas e superiores hierárquicos. Falar de ambiente de trabalho sadio é, portanto, falar de todos esses aspectos.

São de relevo ao tema da busca por um meio ambiente de trabalho sadio os princípios ASG - Ambiental, Social e Governança corporativa -, que surgiram oficialmente em 2004, por meio da iniciativa “Who Cares Wins” (em português, “Ganha quem se Importa”), do secretário-geral da ONU e do Pacto Global da ONU, com apoio do governo suíço. Essa iniciativa foi uma resposta à provocação do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, a 50 CEO’s de grandes instituições financeiras do mundo, sobre como integrar os fatores ASG ao mercado de capitais⁷⁷. A partir daí, o termo ASG começou a ganhar notoriedade e a fazer parte da agenda estratégica de companhias de diferentes setores como base para a tomada de decisões financeiras e de investimentos.

Em síntese, o escopo da abordagem ASG é considerar tanto os aspectos *econômicos* quanto os impactos *ambientais* e *sociais* das atividades empresariais, buscando uma abordagem mais sustentável e responsável para os negócios. A adoção de práticas de ASG pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto

⁷⁵ BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 1003.

⁷⁶ BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 1003.

⁷⁷ ESG: Entenda o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua empresa. **Pacto Global Rede Brasil**. [S. l.: s. n.]. c2024. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/esg/>. Acesso em: 02 jan. 2024.

para a sociedade como um todo, ajudando a promover a sustentabilidade ambiental, melhorar as relações com as partes interessadas, atrair e reter talentos, reduzir riscos e melhorar a reputação corporativa. E a busca por um meio ambiente de trabalho sadio vai ao encontro dos princípios de ASG.

De forma geral, o viés *ambiental* guarda relação com todas as práticas adotadas pela empresa na busca pela preservação do meio-ambiente e a repercussão da atuação da empresa em questões correlatas. Aqui estarão inseridas questões atinentes a repercussões da atividade empresarial com o aquecimento global, emissão de gases estufa, poluição do ar e da água, desmatamento, recursos energéticos, gestão de resíduos, no que toca ao aspecto ecológico de meio ambiente, mas também irão manter estreitos laços com os outros carizes de meio ambiente já mencionado, como o do trabalho e o cultural.

Embora o pilar ambiental esteja mais diretamente relacionado à sustentabilidade e ao impacto ambiental das operações de uma empresa, ele também se relaciona com o *meio ambiente de trabalho* e, portanto, indiretamente, com o combate ao assédio sexual. Um ambiente de trabalho saudável e seguro é um pré-requisito para a sustentabilidade de longo prazo de uma organização. Assim, para que uma empresa seja considerada mantenedora de boas práticas ambientais não bastará que se limite a adotar práticas antipoluição, focadas apenas no aspecto ecológico, mas também sejam afetas a - e praticantes de - condutas que promovam um meio ambiente *de trabalho* sadio para as pessoas.

O pilar social dos princípios ASG aborda diretamente questões como diversidade, inclusão e direitos humanos, que são fundamentais para prevenir e combater o assédio sexual. As empresas são incentivadas a promover um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, evitar linguagem ofensiva e tomar medidas imediatas para lidar com qualquer sinal de assédio ou discriminação⁷⁸. Estão nele inseridos a busca pela diversidade e equidade de gênero na equipe interna, comprometimento com os direitos humanos, à legislação trabalhista e respeito dispensado aos empregados da empresa e aos parceiros que fazem parte da cadeia

⁷⁸ BRASIL. Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal De Nível Superior. **Cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual**. Brasília: CAPES; MEC; Governo Federal, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 2 jan. 2024.

produtiva, relacionamento com a comunidade e cuidados com a proteção de dados e privacidade⁷⁹.

O pilar de governança se refere à forma como uma empresa é administrada e inclui questões como ética empresarial e transparência. Nele estão inseridas questões como o crescimento da empresa, transparência, comunicação sobre performance de resultados e questões relacionadas à ética e *compliance*⁸⁰. É possível concluir que uma boa governança envolve a implementação de políticas claras de prevenção e combate ao assédio sexual, bem como mecanismos eficazes para lidar com denúncias de assédio⁸¹.

Em suma, os princípios ASG desempenham um papel crucial no combate ao assédio sexual. Eles incentivam as empresas a criarem um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados, e onde o assédio sexual não seja tolerado. Além disso, esses princípios destacam a importância de ter políticas e procedimentos claros para lidar com o assédio sexual quando ele ocorre.

Tecidas essas importantes considerações em relação ao assédio sexual e ao meio ambiente de trabalho, é o momento de avançar ao exame das principais normas jurídicas relacionadas ao tema que é objeto central deste estudo. Isso se faz necessário não apenas porque se está no âmbito de uma pesquisa jurídica, mas porque todos os membros da sociedade se subordinam à legislação e são afetados pelo Direito a todo tempo.

⁷⁹ DESCOMPLICANDO o significado de ESG: entenda esse conceito! **RAÍZEN**, Rio de Janeiro, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.raizen.com.br/blog/esg-significado>. Acesso em: 03 jan. 2024.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ COM TREINAMENTO obrigatório sobre assédio, profissional de ASG é cada vez mais relevante em empresas. **Exame**. São Paulo, 28 mar. 2023. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/com-treinamento-obrigatorio-sobre-assedio-profissional-de-esg-e-cada-vez-mais-relevante-em-empresas/>. Acesso em: 3 jan. 2024.

3 NORMAS JURÍDICAS CORRELATAS

No plano jurídico, diversas normas dialogam com a temática do assédio sexual, e da imperatividade da busca pela sua erradicação. Para fins didáticos, será subdividida sua análise em três momentos. No primeiro, serão examinadas normas *internacionais*, eis que exprimem o entendimento atual de como se deve dar o tratamento do tema num panorama global. Em seguida, serão destacadas as principais normas *nacionais*, que são as mais presentes no cotidiano dos empregados, das empresas e da sociedade de modo geral. E, em um terceiro momento, serão analisados os *princípios da prevenção e precaução* que, por sua natureza, conforme defende Robert Alexy⁸², servem como mandados de otimização, exigindo que se extraia o máximo possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes, o que se mostra bastante adequado ao combate ao assédio sexual no meio ambiente laboral.

3.1 Normas internacionais

No plano internacional, há diversas entidades que editam normas jurídicas que podem ser internalizadas pelos países membros. Em regra, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil integram o ordenamento jurídico brasileiro com status de norma infraconstitucional, como lei ordinária. No entanto, isso não ocorre com os tratados que envolvem matéria relacionada aos direitos humanos. Nestes casos, se for aprovado com quórum de 3/5 e em dois turnos, nas duas casas do Poder Legislativo, o tratado internalizado ganha status de norma constitucional. Caso a aprovação não se dê neste formato, ainda assim o status é distinto em relação aos demais casos, sendo considerada uma norma com status supralegal, ou seja, está abaixo da Constituição, mas acima da lei (ordinária e complementar). Para o presente estudo, as principais entidades que abordam questões que dialogam com assédio sexual e meio ambiente de trabalho são a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Relativamente à ONU, a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁸³, de 1948, foi importante marco histórico relativamente aos direitos humanos em todo o

⁸² ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 95.

⁸³ ONU. **Declaração Universal dos Direitos do Humanos**. 10 dez. 1948. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Resolução n.º 217 A III. Paris, 1948.

mundo. No contexto pós-Segunda Guerra Mundial, o referido diploma trouxe, em seu artigo 2, que “todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”. A seu turno, o artigo 7 prevê que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei” e “todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, em seu artigo 3º, assegura a homens e mulheres igualdade no gozo dos direitos civis e políticos ali enunciados e, no artigo 26, há a declaração de igualdade de todos perante a lei, assegurando-se proteção eficaz contra qualquer forma de discriminação. No Brasil, no ano de 1992, o Pacto foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro, através do Decreto nº 592, de seis de julho.

No ano de 1981, outro importante marco internacional foi alcançado, através da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). O seu artigo 1º define a discriminação em razão do sexo como sendo

Toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto diminuir ou anular reconhecimento, gozo ou exercício, pela mulher, independentemente de seu estado civil, sobre a base da igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou em qualquer outra esfera.

Como bem destaca Denise Fernandes⁸⁴, a discriminação pode ocorrer em razão do sexo e em razão do gênero. Quando em razão do sexo, exclui as mulheres pelo simples fato de serem mulheres, e quando em razão do gênero, há limitação feita pela cultura relativamente aos papéis sociais que homens e mulheres devem ocupar na sociedade.

Para cumprimento da CEDAW, houve a criação do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. Este comitê editou, no ano de 1992, a Recomendação Geral nº 19, cujos artigos 17 e 18 relacionam o assédio sexual no

⁸⁴ FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, p. 182.

ambiente de trabalho como uma das situações que prejudicam a igualdade da mulher no emprego⁸⁵:

Art. 17. A igualdade no emprego pode ser seriamente prejudicada quando as mulheres são submetidas à violência dirigida concretamente contra elas, por sua condição, por exemplo, o assédio sexual no lugar de trabalho.

Art. 18. O assédio sexual inclui condutas de tom sexual, tais como contatos físicos e insinuações, observações do tipo sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, sejam verbais ou de fato. Este tipo de conduta pode ser humilhante e pode constituir um problema de saúde e segurança; é discriminatória quando a mulher tem motivos suficientes para crer que sua negativa poderia causar problemas em relação a seu trabalho, incluindo a contratação ou ascensão ou quando cria um ambiente de trabalho hostil.

O Brasil ratificou o CEDAW⁸⁶ no ano de 1984, tendo sido integrado ao ordenamento jurídico brasileiro.

No ano de 1993, foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio da Resolução 48/104, a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher⁸⁷. Ela conceitua, no artigo 1º, a questão da violência contra a mulher, como sendo “qualquer ato de violência fundado no sexo que resulte ou que possa resultar em lesão ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, inclusive a ameaça de tais atos, coerção ou privação arbitrária da liberdade, ocorrendo tanto na vida pública quanto na privada”. Já em seu artigo 2º, b, define o assédio sexual como sendo “violência física, sexual e psicológica ocorridas na comunidade em geral, incluindo estupro, abuso sexual, assédio sexual e intimidação no trabalho, em instituições de ensino e em qualquer outra parte, tráfico de mulheres e prostituição forçada”.

Outra norma de relevo no que toca ao assédio sexual foi a Convenção Interamericana para a prevenção, sanção e eliminação da violência contra a Mulher⁸⁸ (também conhecida como “Convenção de Belém do Pará”), de 1994, internalizada pelo Brasil no ano de 1996, através do Decreto nº 1.973, de 1º de agosto. Nela há

⁸⁵ FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017, p. 183.

⁸⁶ ONU. **Recomendação Geral n.º 35 sobre violência de Gênero contra as mulheres do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher (CEDAW)**. Nova Iorque: ONU, 1979.

⁸⁷ ONU. **Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher**. Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 48/104, de 20 de dezembro de 1993. Nova Iorque: ONU, 1993.

⁸⁸ CIDH. **Convenção Interamericana para a prevenção, sanção e eliminação da violência contra a Mulher**. Belém, PA: OEA, 1994.

referência expressa ao assédio sexual como forma de violência no meio laboral, no art. 2º.B:

Violência contra a mulher deve ser entendida como incluindo violência física, sexual e psicológica: (...) b. que tenha na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro local.

Relativamente à Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível mencionar a Convenção nº 111⁸⁹, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965. Nela, há definição de discriminação como sendo:

(a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; (b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A seu turno, a Convenção nº 169 da OIT⁹⁰, ratificada pelo Brasil no ano de 2002, estende de forma expressa aos trabalhadores indígenas a proteção contra assédio sexual. A previsão se encontra no art. 20, 1 e 3, d:

Artigo 20:

1. Os governos deverão adotar, no âmbito da legislação nacional e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir aos trabalhadores pertencentes a esses povos uma proteção eficaz em matéria de contratação e condições de emprego, na medida em que não estejam protegidas eficazmente pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral.
(...)
3. As medidas adotadas deverão garantir, particularmente, que:
(...)
- d) os trabalhadores pertencentes a esses povos gozem da igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres no emprego e de proteção contra o acossamento sexual.

⁸⁹ OIT. **Convenção n.º 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra: OIT, 1958.

⁹⁰ OIT. **Convenção n.º 169**: Sobre Povos Indígenas e Tribais. Genebra: OIT, 1989.

Recentemente, no ano de 2019, a OIT editou a Convenção nº 190⁹¹, que, conjuntamente com a Recomendação nº 206, é “o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero”⁹². Ela entrou em vigor em 25 jun. 2021, após a ratificação feita pelo Uruguai e por Fiji⁹³.

Por se tratar da primeira norma internacional específica sobre o tema do assédio sexual, ela traz diversas inovações. Por exemplo, pela primeira vez há esclarecimento relativo ao que deve ser entendido por violência e assédio no mundo do trabalho:

Artigo 1º - 1. Para efeitos da presente Convenção:

- (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- (b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Também foram indicadas algumas das medidas que devem ser tomadas para prevenção e enfrentamento do assédio sexual no ambiente laboral:

Artigo 8º - Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

Artigo 9º - Cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
- (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;

⁹¹ OIT. **Convenção n.º 190**: Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2018.

⁹² Ibid.

⁹³ Ibid.

- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

Se denota que uma das principais formas sugeridas pela Convenção nº 190 é se dar acesso aos trabalhadores de informações e formação sobre os perigos e riscos do assédio, informando-lhes sobre seus direitos e responsabilidades. Outro ponto, destinado aos empregadores, é a busca ativa de avaliação dos riscos de violência e assédio no ambiente de trabalho, incluindo nesta busca os trabalhadores e seus representantes.

No que toca à abrangência, a Convenção nº 190 se aplica “a todas as pessoas do mundo do trabalho, do entorno e a todos os demais trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação contratual, bem como a estagiários(as), quem faz trabalho voluntário ou procura emprego, entre outros”⁹⁴. Ela é aplicável a todos os setores da economia, incluindo os setores público e privado e a economia informal, tanto em áreas urbanas como rurais.

Em que pese ainda não integrada ao ordenamento jurídico pátrio, o governo brasileiro já deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, que busca Eliminar Violência e Assédio no Mundo do Trabalho⁹⁵.

3.2 Normas nacionais

A Constituição Federal de 1988 não trouxe de forma expressa em seu texto menção específica ao assédio sexual. Nada obstante, seria precipitado entender que não existem normas constitucionais que dialogam com o tema, e que sirvam como substrato normativo para combate a tal forma de violência. Isso porque o texto constitucional traz princípios fundamentais que são aplicáveis à proteção contra o assédio sexual.

⁹⁴ OIT. **Convenção n.º 190**: Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2018.

⁹⁵ BRASIL. SECOM. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. 9 abr. 2023. Brasília: SECOM, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 3 jan. 2024.

De plano, já na redação de seu artigo 1º, inciso III, a Constituição estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O artigo 3º, inciso IV, traz como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

O texto constitucional ainda traz, no *caput* do artigo 5º, que trata dos direitos e garantias fundamentais, dentre outras, a proteção à "inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade". O inciso X do referido artigo ainda elenca que são invioláveis "a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Conforme se verifica, há inúmeras proteções garantidas pela CRFB que são inerentemente ligadas ao combate ao assédio sexual. Não é possível haver garantia à dignidade da pessoa humana ou à igualdade em um ambiente de trabalho que seja hostil às pessoas que são alvo de situações de assédio sexual. Da mesma forma, não há como entender invioladas a intimidade, vida privada, honra e imagem de quem sofra uma situação de assédio no trabalho.

Conclui-se que os princípios e garantias fundamentais insculpidos na Constituição Federal fornecem uma base sólida para a interpretação da legislação que aborda expressamente o assédio sexual, tal como o Código Penal, a Lei 14.457/22, entre outras. Ainda, no âmbito das ações judiciais que envolvem tal temática, a normativa constitucional serve de guia para a análise do caso concreto.

Na esfera infraconstitucional, há inúmeros dispositivos legais que guardam relação direta ou indireta com o assédio sexual. Essa legislação vai desde as normas ligadas ao Direito Penal, até as que dialogam diretamente com o Direito do Trabalho. Sem pretensão exaustiva, passa-se à menção das principais.

O art. 216-A do Código Penal traz a definição do que é entendido, para a esfera do Direito criminal, o tipo penal de "assédio sexual", tipificando-o como o ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Em que pese não se trate de um diploma legal trabalhista, o conteúdo da norma claramente dialoga com a área juslaboral, eis que o tipo penal fala em "superior hierárquico" ou "ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função".

Em síntese, o assédio sexual para o Direito Penal é um crime que necessariamente se dará dentro de uma relação de trabalho, com a vítima sendo um trabalhador. Entretanto, conforme já analisado anteriormente, para o Direito do Trabalho, o conceito de assédio sexual é ampliado.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), existem alguns dispositivos que tratam indiretamente do assédio sexual, na medida em que abordam questões relativas ao meio ambiente de trabalho. O artigo 157 estabelece que é dever dos empregadores adotar as medidas necessárias para garantir a segurança e a integridade física dos trabalhadores, incluindo a prevenção de acidentes de trabalho, enquanto o artigo 158 disciplina que os trabalhadores têm o direito de recusar a realização de atividades que possam colocar em risco sua saúde ou segurança, sem que haja qualquer tipo de retaliação por parte do empregador. As duas normas, lidas em conjunto, evidenciam que os empregadores têm o dever de garantir um meio ambiente de trabalho sadio aos funcionários, sendo tão premente essa garantia que os trabalhadores inclusive têm a prerrogativa de recusar a execução de serviços em condições que possam colocar em risco sua saúde.

Na esfera do Poder Judiciário, a Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário⁹⁶. O parágrafo único do artigo 1º estabelece que ela:

se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

O artigo 2º da Resolução traz o conceito de assédio sexual, assim entendido como a:

conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

⁹⁶ CNJ. Resolução n.º 351/2020, de 29 de outubro de 2020. **Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>. Acesso em: 3 jan. 2024.

Em linhas gerais, a Resolução define que o Poder Judiciário deve promover um “ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas”. As estratégias a serem adotadas devem buscar desenvolver e difundir experiências e métodos de gestão e organização de trabalho que estimulem a saúde, a sustentabilidade e a segurança no trabalho, alinhada à atividade de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas, por exemplo.

Na mesma linha da Resolução nº 351/2020 do CNJ, no âmbito da Administração Pública, uma norma de relevo é a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023⁹⁷, que cria o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. O surgimento desta lei teve origem em um conjunto de iniciativas da Procuradoria Geral Federal (PGF), desde o ano de 2019, que visavam “disseminar uma cultura de respeito, igualdade de gênero e valorização da diversidade nas autarquias e fundações públicas de todo o país”⁹⁸.

As ações previstas no programa buscam “implementar medidas para criar e fortalecer canais de denúncia, garantir a integridade física e psicológica de vítimas de assédio e promover uniformidade e segurança jurídica no tratamento de questões que envolvam o tema”⁹⁹, auxiliando as autarquias e fundações públicas “na prevenção e enfrentamento ao assédio sexual, através da capacitação dos servidores públicos e dos procuradores federais, conferindo-se um tratamento uniforme ao tema dentro da Administração Pública Federal”¹⁰⁰.

A seu turno, a Lei 10.406/2002 traz normas que dialogam com o tema do assédio, de forma indireta, ao tratar da indenização civil de danos decorrentes de ato

⁹⁷ BRASIL. Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023. Cria o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 5 jan. 2024.

⁹⁸ AGU. **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual**. AGU: Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual>. Acesso em: 3 jan. 2024.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

ilícito. Em síntese, o artigo 186 do Código Civil estabelece o conceito de ato ilícito, como sendo aquele que viola direito e causar dano a terceiro, ainda que exclusivamente moral. Já o artigo 927 do referido diploma normativo estabelece, ao praticante de ato ilícito, o dever de indenização dos danos dele advindos. Por fim, o artigo 932, em seu inciso III, estende ao empregador o dever de reparar os danos causados por “seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Houve, ainda, no ano de 2022, a publicação da Lei 14.457, que criou o “Programa Emprega + Mulheres”, e trouxe alterações na CLT. No entanto, essa novel legislação merece um comentário à parte, na medida em que trouxe alterações na anteriormente denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Conforme leciona Homero Batista¹⁰¹, a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - já possuía previsão normativa desde o ano de 1944, no art. 82 do Decreto-lei nº 7.036, que estabelecia que:

os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para fins de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências, tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.

No plano formal da Consolidação das Leis do Trabalho, ela passou a ter previsão apenas em 1977, com a redação do então novel art. 163. Já no ano seguinte, houve a edição da Norma Regulamentadora nº 5, através da Portaria MTb nº 3.214¹⁰², que definiu dentre os objetivos da CIPA a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, com a finalidade de compatibilizar o desenvolvimento do trabalho com a preservação da vida e da saúde do trabalhador. Além disso, ela deveria ser criada por estabelecimento e formada tanto por representantes do empregador quanto dos empregados, sendo dimensionada com base no número de empregados e no grau de risco da atividade econômica da empresa.

¹⁰¹ BATISTA, Homero. **Direito do trabalho aplicado**: Direito individual do trabalho. v. 2. São Paulo: Thomson Reuters, 2021, p. 68

¹⁰² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF: MTb, 1978.

A Norma Regulamentadora nº 5 – e, por consequência, a própria CIPA – passou por algumas revisões com o passar do tempo, sempre objetivando atualizar o texto a partir das novas realidades vivenciadas no país¹⁰³. O primeiro momento de revisão por que passou a NR-5 foi por meio da Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983, que não apenas revisou de forma ampla o texto da norma, como também agregou modelos de certificado de treinamento sobre prevenção de acidentes do trabalho e atas de eleição, posse e reunião dos membros da CIPA.

Uma segunda mudança se deu no ano de 1994, pela Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro, que agregou entre as atribuições da CIPA o “Mapa de Riscos”, determinando que fossem ouvidos os trabalhadores de todos os setores do estabelecimento e houvesse a colaboração conjunta dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) na elaboração.

Em 1999, a Portaria SSST nº 8 promoveu alteração no texto da NR-5, concedendo prazo para envio de propostas de mudanças do dimensionamento previsto no Quadro I. A Portaria SEPRT nº 915, de 2019, trouxe mudanças uniformizando termos técnicos e estabelecendo novas regras de capacitação e treinamento em segurança do trabalho. A mais recente alteração da CIPA adveio da Lei 14.457, que alterou de forma sutil, mas significativa, o art. 163 da CLT:

Quadro 2 — Redação do art. 163 da CLT anteriormente e após a Lei 14.457/2022

Redação anterior à Lei 14.457/2022	Redação posterior à Lei 14.457/2022
<p>Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.</p>	<p>Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor.

¹⁰³ BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora n.º 5. **Estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**. Brasília: 7 out. 2021. Gov.br, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5-nr-5>. Acesso em: 02 jan. 2024.

Em síntese, a alteração do art. 163 da CLT apenas trouxe uma alteração na nomenclatura da CIPA, inserindo em seu nome a expressão “e de Assédio”. Em que pese a aparente singeleza da modificação, sua dimensão efetiva assume magnitude diametralmente oposta, sendo que essa mudança não se deu de forma apartada do contexto da realidade brasileira.

Conforme já abordado na introdução do presente estudo, diversas situações envolvendo violações à individualidade, dignidade e liberdade sexual das pessoas vêm sendo noticiadas. A esses casos vem sendo dada cada vez mais atenção, inclusive às suas graves consequências, que também já foram objeto de análise, mas a que cabe lembrar. Na esfera pessoal da vítima do assédio, surgem efeitos negativos na sua saúde física e mental, tais como crises de ansiedade, estresse, fadiga, depressão e distúrbios de sono.

Decorem ainda danos de natureza patrimonial, advindos de absenteísmo e perda de desempenho no trabalho e dos custos com tratamentos médicos necessários para tratamento dos sintomas nefastos à saúde, bem como prejuízos sociais, como quando ocorre difamação em retaliação à eventual denúncia feita. É esse o principal motivo pelo qual muitos casos sequer são compartilhados com terceiros, em virtude de sentimentos de medo da exposição e convicção da impunidade do ofensor, além do receio de despedida¹⁰⁴. Foi diante desse contexto de avanço dos números de casos de abuso (que será objeto do próximo capítulo) e de suas graves consequências que a alteração trazida pela Lei 14.457/2022 se deu, expressamente inserindo no escopo da CIPA a prevenção ao assédio, em todas as suas formas.

Vale destacar, no entanto, que seria equivocada entender que anteriormente à entrada em vigor da mencionada lei a CIPA não poderia enfrentar e buscar coibir situações de assédio. Isso porque dentre suas atribuições já se inseriam a de analisar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que pudessem trazer riscos para a segurança e *saúde dos trabalhadores*, elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho e participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho, a teor do item 5.3.1 da NR-5. Tudo isso, aliado ao

¹⁰⁴ O CICLO do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Think Eva**, 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

inescapável entendimento de que o assédio traz consequências nefastas à saúde do trabalhador, faz concluir que a CIPA sempre teve o dever – ainda que implícito – de se ater ao tema do assédio sexual.

Sendo dever das empresas não apenas instruir os empregados quanto às medidas a serem observadas para evitar doenças ocupacionais, mas também agir ativamente na busca por evitar seu surgimento, e sendo o assédio sexual uma das maiores mazelas que podem existir à saúde dos trabalhadores, quando ocorrido no ambiente laboral, é necessário concluir que não pode escapar às atribuições da CIPA toda e qualquer situação que possa influenciar no surgimento ou agravamento de doença psicológica que se relacione com situações vividas no trabalho deve ser objeto de proteção ativa da empresa, tais como as de assédio.

3.3 Princípios da prevenção e da precaução

O assédio sexual pode se dar de formas muitas vezes inimaginadas, escapando parcial ou inteiramente ao que se poderia esperar. Considerando que muitas vezes sequer há efetiva denúncia dos casos, é possível imaginar que o empregador não tenha conhecimento de que, em sua empresa, tal fato ocorre ou mesmo se já ocorreu alguma vez. Nada obstante, a crescente no número de casos, que já foi objeto de algumas reflexões, e será mais aprofundada no próximo capítulo, faz ser mister que todas as empresas estejam atentas ao tema, e envidem esforços efetivos no seu combate. Nessa tarefa, dois princípios são extremamente relevantes: o da *prevenção* e o da *precaução*.

Estes princípios são muito ligados ao Direito Ambiental e, até mesmo em virtude disto, se relacionam ao Direito do Trabalho. Como já visto, um dos meios ambientes, inclusive resguardado pelo texto constitucional, é o meio ambiente laboral. Isso se evidencia pela presença de normas que exigem que a autoridade pública dê autorização prévia em alguns casos como, por exemplo, nas prorrogações de jornada em ambientes insalubres¹⁰⁵. O controle da autoridade pública, na forma da legitimidade

¹⁰⁵ Art. 60, da CLT: Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

para autorizar a redução do intervalo intrajornada, por exemplo, deve se dar de forma anterior à efetiva redução. Isso é feito para que a autoridade possa avaliar se poderá decorrer eventual dano à saúde e à segurança dos empregados. Essa conduta privilegia o princípio da prevenção, que se aplica de forma ampla à proteção do meio ambiente (inclusive do trabalho).

Em relação aos dois princípios especificamente, em que pese suas nomenclaturas sejam similares, seus significados não são idênticos. O princípio da *prevenção*, nos ensinamentos de Luciana Cardoso Pilati¹⁰⁶, é aquele que:

assegura a eliminação dos perigos cientificamente já comprovados, isto é, risco concreto e conhecido pela ciência. O princípio da prevenção atua quando existe certeza científica quanto aos perigos e riscos ao meio ambiente, determinando obrigações de fazer ou de não fazer. Um exemplo da aplicação de tal princípio é o licenciamento ambiental e o estudo prévio de impacto ambiental. Com esses instrumentos de gestão de riscos, os impactos negativos ambientais são identificados, mitigados e compensados depois da avaliação.

Maria Luísa Machado Granziera¹⁰⁷ esclarece a relação entre o princípio da prevenção e o prévio conhecimento dos riscos inerentes a uma atividade, ao afirmar que:

havendo uma análise prévia dos impactos que um determinado empreendimento possa causar ao meio ambiente, é possível, adotando-se medidas compensatórias e mitigadoras, e mesmo alterando-se o projeto em análise, se for o caso, assegurar a sua realização, garantindo-se os benefícios econômicos dele decorrentes, sem causar danos ao meio ambiente.

Germana Parente Neiva Belchior¹⁰⁸ defende que o princípio da prevenção está inserido expressamente do constante nos incisos II, III, IV e V do §1º do art. 225 da Constituição Federal:

§1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:
I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;
II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

¹⁰⁶ PILATI, Luciana Cardoso. **Direito Ambiental Simplificado**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 64.

¹⁰⁷ GRANZIERA, Maria Luíza Machado. **Direito Ambiental**. 3. ed. rev. aum. atual. São Paulo: Atlas, 2014, p. 61.

¹⁰⁸ BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 208.

- III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;
- IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;
- V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

A autora afirma que esse princípio se traduz na adoção antecipada de medidas que possam evitar a ocorrência de um dano provável, em uma determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto. Em síntese, portanto, a prevenção lança luz aos *riscos conhecidos* e identificados. A identificação dos riscos pode ser anterior a algum evento em que ele se concretizou, ou posterior à sua ocorrência.

Entretanto, nem todo risco é previamente conhecido ou está identificado em um determinado cenário. Desta forma, por ter seu escopo limitado aos riscos conhecidos, o princípio da prevenção não vai ser apto a lidar com situações em que há incerteza científica. Apesar disso, o *caput* do artigo 225 da Constituição Federal fala sobre o dever do Poder Público e da coletividade de proteger e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações, estabelecendo o dever de adoção de medidas na defesa dos recursos ambientais sem limitar aos riscos que sejam conhecidos.

Com efeito, a incerteza não pode servir de justificativa para que não se garanta a proteção, sendo que esse foi precisamente um dos princípios previstos na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, do ano de 1992¹⁰⁹:

Princípio 15. De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.

Em decorrência disso, se conclui que apenas a prevenção aos danos não garante a máxima efetividade do direito ao meio ambiente sadio, o que conduziria a um descumprimento do dever constitucional. Como forma de suprir essa lacuna, com a criação de um método que fizesse frente aos riscos ou à incerteza científica, é que

¹⁰⁹ ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: ONU, jun. 1992.

ganhou corpo o *princípio da precaução*, como forma de exigir ações antecipadas diante dos riscos de danos ambientais ou à saúde humana que sejam desconhecidos, sendo adotadas condutas acautelatórias gerais, considerando o risco abstrato e potencial.

Segundo Paulo de Bessa Antunes¹¹⁰, o princípio da precaução se originou no Direito Alemão, a partir da década de 1970. Originalmente, ele estabelecia que todos os setores da economia envidassem esforços no desenvolvimento de processos que reduzissem significativamente as cargas ambientais, principalmente as oriundas de substâncias perigosas.

O princípio da precaução estabelece que, havendo dúvida sobre a existência de riscos subjacentes a uma determinada atividade ou situação, deve-se optar pela cautela, eis que nem sempre a ciência pode oferecer à sociedade respostas conclusivas sobre a inocuidade de determinados procedimentos. Nesse sentido, os ensinamentos de José Rubens Morato Leite e Mateus Almeida Caetano¹¹¹:

O princípio da precaução constitui um dos elementos do conceito material de sustentabilidade, sendo invocado diante de contextos de incerteza científica, o que não significa a mitigação ou a exclusão da ciência, mas simplesmente que esta deve levar em conta as incertezas e as suas consequências para o meio ambiente e a saúde humana. Portanto, são claros os vínculos desse princípio com o futuro (equidade intergeracional) minimamente saudável do ponto de vista ambiental (a sustentabilidade forte). Diante da possibilidade de extinção de espécies animais e vegetais e da devastação de biomas, cujos reflexos diretos recaem sobre as gerações presentes e futuras, o princípio da precaução — frente à nefasta impossibilidade de retorno ao status quo ante — é o mecanismo jurídico que melhor desenvolve a função de preservação do meio ambiente sadio.

Ao se perceber que o meio ambiente não pode ser reconstituído, pois a perda de uma espécie, um habitat ou um bioma, jamais poderá ser compensando com indenizações, desenvolvimentos industrial, econômico ou social, voltam-se os olhos para uma cultura de antecipação de riscos ambientais. Esse princípio possui dois requisitos para ser aplicado: a ameaça de danos e a ausência de certeza científica.

É possível afirmar que a precaução age no presente para não se ter que reparar danos no futuro, ainda que incertos (inclusive quanto à sua efetiva existência). Em termos legislativos, os princípios da prevenção e precaução têm previsão expressa no

¹¹⁰ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 23 ed. rev. e aum. Barueri: Atlas, 2023, *E-book*.

¹¹¹ LEITE, José Rubens Morato; FERREIRA, Helene Sivini; CAETANO, Matheus Almeida. *Repensando o Estado de Direito Ambiental*. v. 3. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012. Coleção *Pensando o Direito no Século XXI*. p. 169-170.

artigo 5º do Decreto nº 4.297/02, que o Zoneamento Ecológico-Econômico do Brasil (ZEE) se orientará, entre outros, pelos “princípios da função socioambiental da propriedade, *da prevenção, da precaução*, do poluidor-pagador, do usuário-pagador, da participação informada, do acesso eqüitativo e da integração. Há aqueles que entendem, ainda, que os dois princípios estariam implícitos no já citado inciso IV do §1º do artigo 225 da própria Constituição Federal, que exige o estudo prévio de impacto ambiental em relação às atividades potencial ou efetivamente causadoras de significativa degradação ambiental¹¹². Com efeito, há uma clara distinção entre lesividade potencial e efetiva, o que efetivamente traça um paralelo com os escopos protetivos dos princípios da precaução e prevenção, respectivamente.

Vale destacar que o princípio da precaução é entendido, por alguns autores, como um aperfeiçoamento do princípio da prevenção. Uma das vozes que se filiam ao entendimento de que a precaução é uma compreensão mais alargada do conceito de prevenção, é possível citar os ensinamentos de Ana Carolina Casagrande Nogueira¹¹³:

O 'princípio de precaução', por sua vez, é apontado, pelos que defendem seu status de novo princípio jurídico-ambiental, como um desenvolvimento e, sobretudo, um reforço do princípio da prevenção. Seu fundamento seria, igualmente, a dificuldade ou impossibilidade de reparação da maioria dos danos ao meio ambiente, distinguindo-se do princípio da prevenção por aplicar-se especificamente às situações de incerteza científica.

Em síntese, enquanto precaução diz respeito à ausência de certezas científicas, a prevenção se ocupa dos casos em que os danos possíveis são previamente sabidos. Nesse sentido, Marcelo Abelha Rodrigues, ao dizer que “enquanto a prevenção relaciona-se com a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto”¹¹⁴.

¹¹² COLOMBO, Silvana Brendler. O princípio da precaução no Direito Ambiental. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 488, 7 nov. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5879/o-principio-da-precaucao-no-direito-ambiental>. Acesso em: 03 jan. 2024.

¹¹³ NOGUEIRA, Ana Carolina Casagrande. O conteúdo jurídico do princípio da precaução no direito ambiental brasileiro. *In*: FERREIRA, Heline Sivini; LEITE, José Rubens Morato (orgs.). **Estado de Direito Ambiental: tendências: aspectos constitucionais e diagnósticos**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

¹¹⁴ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de direito ambiental**: parte geral. 2. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 207.

Em relação ao combate do assédio sexual no meio ambiente de trabalho, não há motivos para entender que tais princípios não seriam aplicáveis. Nesse sentido, Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani¹¹⁵:

Neste contexto se torna imprescindível proceder à leitura constitucional dos preceitos, como enfatiza José Afonso da Silva (2007, p. 22), de modo que tais princípios encontram fértil campo de aplicação também no meio ambiente de trabalho. O empregador que deixa de garanti-lo em condições equilibradas de saúde e segurança viola também o princípio da boa-fé objetiva e desatende à função social do contrato de trabalho, cujos efeitos vão muito além da pessoa dos contratantes, atingindo o entorno social em que estão envolvidos.

Em igual medida, Sebastião Geraldo de Oliveira¹¹⁶ entende ser essencial a aplicação destes princípios quando se trata de situações que podem gerar acidentes de trabalho ou doenças e ele relacionadas:

Se todos amargam prejuízos visíveis e mensuráveis, é inevitável concluir que investir em prevenção proporciona diversos benefícios: primeiro, retorno financeiro para o empregador; em segundo lugar, reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; em terceiro, melhoria das contas da Previdência Social e, finalmente, ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados.

Desta forma, é imperativo que estes dois princípios sejam aplicados e norteiem a busca pelo fim do assédio. A gestão adequada dos riscos para preservação da saúde e integridade dos trabalhadores “não se resume simplesmente ao cumprimento de normas para atender à legislação e evitar as multas trabalhistas”¹¹⁷, mas vai além disso, representando uma “moderna visão estratégica da atividade econômica e requisito imprescindível para a sobrevivência empresarial no longo prazo”¹¹⁸.

Aos empregadores, portanto, há o dever de identificar os riscos conhecidos, seja por meio de casos de assédio que já tenham ocorrido, ou mesmo da atividade da CIPA (que tem entre suas atribuições analisar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que pudessem trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores), e também o de agir de forma precaucional, em situações

¹¹⁵ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: Prevenção e prevenção. **Revista CEJ**, ano 16, n. 56, p. 50-58, jan./abr. 2012, Brasília, DF, 2012, p. 54.

¹¹⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. Salvador: JusPodivm, 14 ed. rev. atual. e ampl., 2023, p. 31.

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Ibid.

que, embora não haja necessariamente um risco certo, eventualmente seja possível extrair alguma chance de que ocorra uma situação de assédio.

Superadas as questões de esclarecimentos conceituais e exame das principais normas jurídicas relacionadas, se passará à procura e posterior exame de dados que auxiliem no melhor entendimento do *panorama fático* do assédio sexual no Brasil, com enfoque naquele que ocorre no ambiente laboral. Essa pesquisa é necessária para que se jogue luz sobre aspectos relevantes, tais como qual o perfil das vítimas mais frequentes, quais são as maiores dificuldades por elas enfrentadas em momentos delicados como o de realização de uma denúncia, sem prejuízo de outras informações úteis a fim de subsidiar a proposição das ferramentas disponíveis às empresas, que serão objeto do capítulo 5.

4 PANORAMA GERAL DO ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL

Não existe no Brasil uma pesquisa governamental que aborde de forma específica a questão do assédio sexual no país. Daí não decorre, no entanto, que não existam informações sobre o panorama atual do assédio sexual no país.

Em 2020, a média foi de 204 processos abertos por mês, quase sete por dia¹¹⁹. Em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país¹²⁰. Em 2023, o Ministério Público do Trabalho viu crescer vertiginosamente as denúncias de assédio moral e sexual no Brasil. A entidade recebeu, de janeiro a julho, 8.458 denúncias em todo o país¹²¹.

Em paralelo, tem se percebido um incremento nos esforços em busca de maior quantidade de dados no que toca a situações de violência em sentido amplo – o que é um avanço muito positivo -, de modo que a tendência é de que, futuramente, seja dada maior atenção também ao problema que é objeto do presente estudo. Uma evidência neste sentido é que, nada obstante o vazio de pesquisa na esfera oficial do Estado, algumas entidades privadas desenvolvem estudos em que são apresentadas estatísticas que são valiosas para um melhor entendimento de como o assédio sexual ocorre na prática. Esses estudos trazem importantes informações no que toca ao perfil das vítimas (usualmente destacando o sexo, a cor da pele e o patamar salarial), bem como ao contexto do assédio (forma pela qual se deu e, em alguns casos, quem foi o assediador).

A fim de trazer essas importantes informações ao presente estudo, serão analisadas três pesquisas, realizadas por diferentes instituições e apresentados seus resultados. Ao final do capítulo, será elaborada uma síntese conclusiva acerca das principais informações obtidas.

¹¹⁹ GONZALEZ, Mariana. Vinte anos após “lei do assédio”, Brasil registra cerca 7 processos por dia. **UOL**, São Paulo, 15, maio 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/05/15/brasil-tem-media-de-7-processos-de-assedio-sexual-no-trabalho-por-dia.htm>. Acesso em: 06 jan. 2024.

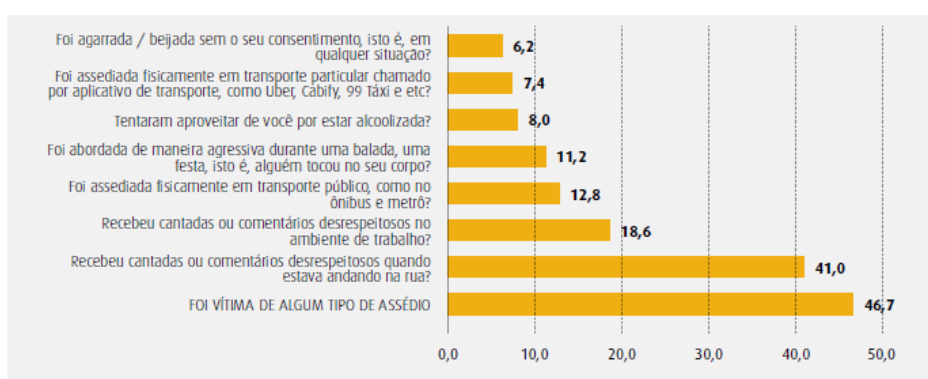
¹²⁰ EM 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. **Justiça do Trabalho TRT da 13ª Região**, 3 maio 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 06 jan. 2024.

¹²¹ DENÚNCIAS por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. **Portal G1**, Rio de Janeiro, 16 ago. 2023. Bom dia Brasil. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em: 06 jan. 2024.

4.1 Relatório “Visível e Invisível – A vitimização de mulheres no Brasil”¹²²

No ano de 2023 a Datafolha realizou a quarta edição do relatório “Visível e Invisível”. A pesquisa foi encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, juntamente ao Instituto Datafolha, contando com o apoio da empresa Uber. A edição realizada no ano de 2023 ouviu 2017 pessoas, entre homens e mulheres, com mais de 16 anos de idade, em 126 municípios brasileiros, no período de 9 a 13 de janeiro de 2023. Abaixo, compartilha-se gráfico com resultado da pesquisa:

Gráfico 1 — Vitimização por assédio sexual nos últimos 12 meses.



Fonte: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (2023).

A pesquisa ainda realizou a projeção populacional, a partir dos resultados obtidos, conforme a seguinte tabela:

¹²² FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 4. ed. [S. l.]: Fórum Brasileiro De Segurança Pública; Instituto Datafolha, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2023.

Quadro 3 — Vitimização por assédio sexual nos últimos 12 meses. Projeção populacional.

	Prevalência	ME	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÉDIA	MÁXIMO
SOFREU ALGUMA	46,7	3,4	43,3	50,1	27.874.179	30.075.998	32.277.818
Recebeu cantadas, comentários desrespeitosos quando estava andando na rua?	41,0	3,4	37,6	44,4	24.224.026	26.394.493	28.564.961
Recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho?	18,6	2,7	15,9	21,3	10.271.609	11.989.455	13.707.300
Foi assediada fisicamente em transporte público, como no ônibus e metrô?	12,8	2,3	10,5	15,1	6.748.864	8.221.648	9.694.433
Foi abordada de maneira agressiva durante uma balada, uma festa, isto é, alguém tocou o seu corpo?	11,2	2,2	9,0	13,4	5.815.332	7.206.609	8.597.887
Tentaram aproveitar de você por estar alcoolizada?	8,0	1,9	6,2	9,9	3.963.626	5.161.977	6.360.327
Foi assediada fisicamente em transporte particular chamado por aplicativo de transporte, como Uber, Cabify, 99 Táxi e etc?	7,4	1,8	5,6	9,2	3.588.294	4.740.791	5.893.287
Foi agarrada / beijada sem o seu consentimento, isto é, à força, em qualquer situação?	6,2	1,6	4,5	7,8	2.903.532	3.964.259	5.024.985
NÃO SOFREU NENHUMA	52,3	3,4	48,9	55,7	31.478.066	33.682.347	35.886.629

Fonte: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (2023).

Conforme se verifica, a estimativa é que cerca de quase 12 milhões de mulheres tenham recebido cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho, ou cerca de uma a cada cinco mulheres.

Relativamente ao perfil da vítima e o assédio no ambiente de trabalho, o estudo demonstra que as mulheres jovens são as maiores vítimas, havendo uma redução do percentual conforme a faixa etária aumenta. Mais de um terço das mulheres entre 16 e 24 anos sofreu assédio sexual verbal no ambiente de trabalho. Na faixa etária dos 25 aos 34 anos, a média é de uma em cada quatro mulheres. Entre os 35 e os 44 anos, uma a cada seis mulheres é vítima de falas abusivas no ambiente laboral. Entre as mulheres de 45 a 59 anos, a média é de uma a cada nove, e para as mulheres com mais de 60 anos, o número de casos de assédio sexual verbal atinge uma a cada 66 mulheres. Essas informações estão compiladas no seguinte quadro:

Quadro 4 — Vitimização por assédio sexual, por faixa etária

	Faixa etária				
	16 a 24 anos	25 a 34 anos	35 a 44 anos	45 a 59 anos	60 anos ou mais
FOI VÍTIMA DE ALGUM TIPO DE ASSÉDIO	76,1	57,0	42,9	33,6	16,2
Recebeu cantadas, comentários desrespeitosos quando estava andando na rua?	71,9	48,1	38,3	27,6	12,0
Recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho?	34,3	25,5	16,1	11,3	1,5
Foi assediada fisicamente em transporte público, como no ônibus e metrô?	20,4	15,0	13,6	7,4	5,6
Foi abordada de maneira agressiva durante uma balada, uma festa, isto é, alguém tocou o seu corpo?	25,0	15,3	8,8	3,5	1,0
Tentaram aproveitar de você por estar alcoolizada?	16,5	10,4	5,8	5,4	
Foi assediada fisicamente em transporte particular chamado por aplicativo de transporte, como Uber, 99 Táxi, Cabify e etc?	8,7	8,8	9,9	6,6	1,0
Foi agarrada / beijada sem o seu consentimento, isto é, à força, em qualquer situação?	12,8	3,3	5,7	6,1	2,3
NÃO FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO	23,9	41,9	55,4	64,6	83,8

Fonte: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (2023).

Outro fator que repercute no mapa do assédio sexual é a raça/cor das vítimas. O estudo conduzido apurou que mulheres pretas têm chance maior de serem vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho do que mulheres brancas e pardas, conforme informações constantes do quadro abaixo representado:

Quadro 5 — Vitimização por assédio sexual, por raça/cor.

	Raça/cor			
	Branca	Negra (Preta+Parda)	Preta	Parda
FOI VÍTIMA DE ALGUM TIPO DE ASSÉDIO	42,2	49,1	52,3	47,9
Recebeu cantadas, comentários desrespeitosos quando estava andando na rua?	38,1	43,2	50,4	40,4
Recebeu cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho?	17,2	19,3	26,2	16,6
Foi assediada fisicamente em transporte público, como no ônibus e metrô?	11,7	13,5	16,0	12,6
Foi abordada de maneira agressiva durante uma balada, uma festa, isto é, alguém tocou o seu corpo?	10,0	11,5	12,4	11,2
Tentaram aproveitar de você por estar alcoolizada?	5,8	9,3	6,7	10,3
Foi assediada fisicamente em transporte particular chamado por aplicativo de transporte, como Uber, 99 Táxi, Cabify e etc?	5,5	8,2	5,4	9,3
Foi agarrada / beijada sem o seu consentimento, isto é, à força, em qualquer situação?	7,5	5,7	6,9	5,2
NÃO FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO	57,4	49,7	45,6	51,3

Fonte: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (2023).

Por fim, o estudo verificou que todas as formas de violência contra a mulher – inclusive o assédio sexual no ambiente de trabalho – apresentaram aumento acentuado em relação às pesquisas anteriores.

4.2 Pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”

No ano de 2020, o Think Eva, uma consultoria de inovação social que articula o setor privado, e o LinkedIn, ambos através do Instituto Netquest, realizaram uma pesquisa intitulada “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”. Com um índice de confiabilidade de 99%, o questionário online recebeu 414 respostas, sendo que, nos termos trazidos pelas entidades, a amostra é “representativa da população brasileira em relação à raça, região, idade e renda, considerando o público presente na internet”.

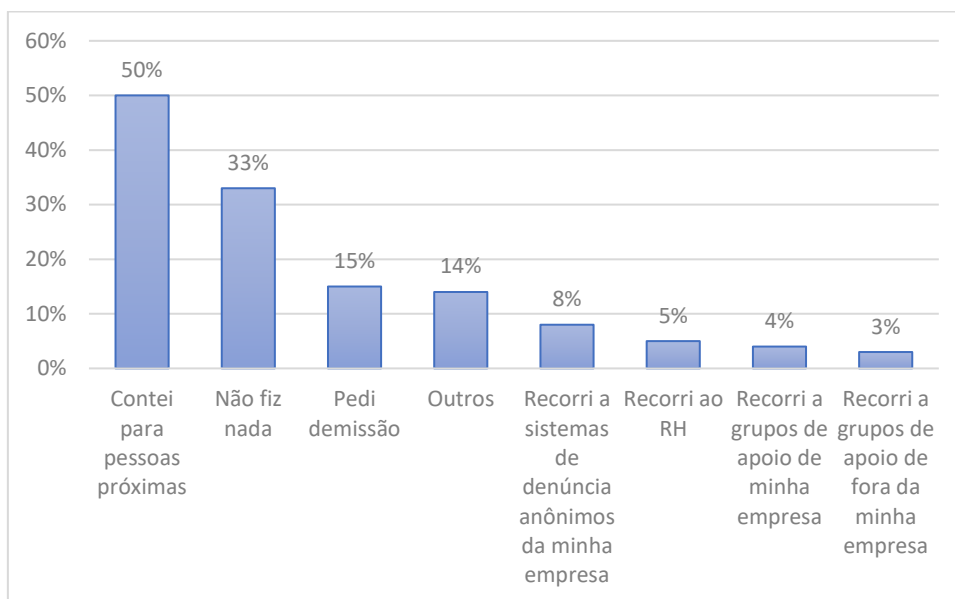
A pesquisa identificou que 47,12% das participantes afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento no ambiente de trabalho. Destas, 52% são mulheres negras, e 49% recebem entre dois e seis salários-mínimos.

Em relação ao perfil de cargo com maiores índices de assédio, 32,5% ocupavam cargos de assistente, 18,6% ocupavam posição pleno ou sênior, 18,1% eram estagiárias e 13,4% atuavam em posições júnior. Mulheres em cargos de direção representam o menor número, com 2,4%.

Nada obstante, mesmo no caso das mulheres ocupantes de posições hierárquicas mais altas, o assédio não deixa de ser uma realidade. Entre as entrevistadas que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%. Assim, o número absoluto de mulheres em cargos de gestão que sofreram abuso é reduzido não porque a probabilidade de ser assediada nesse contexto seja menor, mas porque o número de mulheres ocupando tais cargos é menor.

Essa pesquisa traz ainda informações relativas à reação da vítima após a ocorrência do assédio. Nesse tocante, metade das mulheres contaram o ocorrido para pessoas próximas, enquanto um terço não tomou qualquer atitude. Ainda, cerca de uma a cada seis mulheres pediram demissão após o ocorrido. Essas informações são extraídas do gráfico abaixo representado:

Gráfico 2 — Ações tomadas após evento de assédio sexual

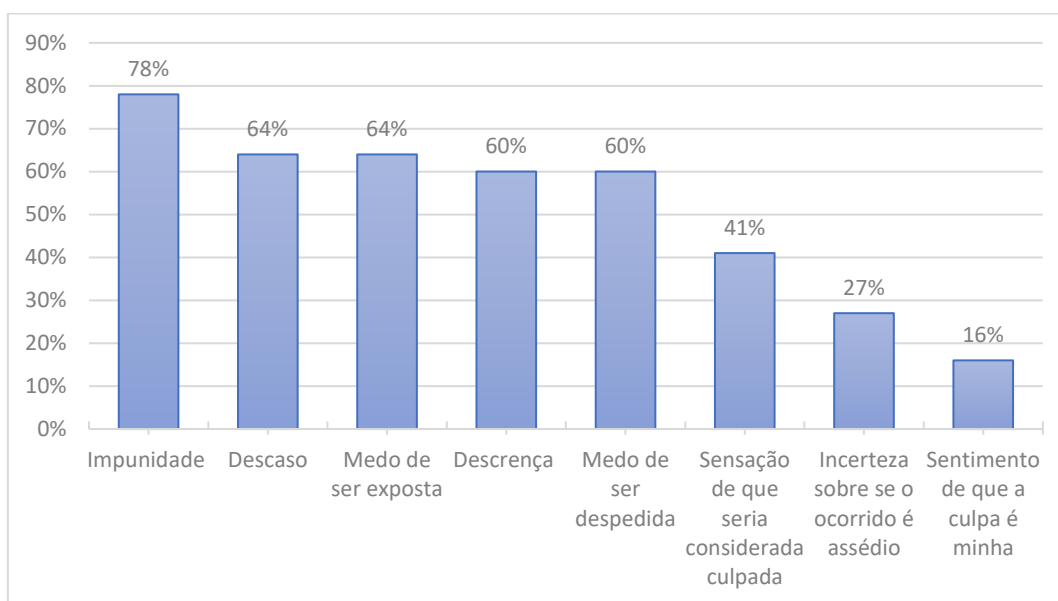


Fonte: O CICLO [...] (2020).

Chama a atenção o fato de que a grande maioria dos casos acabam não sendo informados a pessoas que poderiam tomar alguma providência em relação ao ocorrido. Isso se conclui a partir do fato de que 50% dos casos são comentados apenas para pessoas próximas – que não necessariamente trabalham na empresa – e 33% sequer são informados para qualquer outra pessoa, bem como pelo fato de que apenas 17% dos casos são levados ao conhecimento das empregadoras por meio de canais existentes ou pelo setor de recursos humanos.

A pesquisa conduzida pelo Think Eva e LinkedIn obteve informações acerca dos motivos que conduziram a tais números. A tabela abaixo compila os motivos pelos quais as mulheres que não ofertaram denúncias assim procederam:

Gráfico 3 — Barreiras para a denúncia de assédio



Fonte: O CICLO [...] (2020).

Estes dados são de extrema relevância, pois a denúncia, em regra, é a única forma de se tomar conhecimento da ocorrência de um caso de assédio sexual, dada a natureza costumeiramente velada com que ocorre. Apenas na hipótese de a dinâmica dos eventos estarem presentes testemunhas ou outros meios de registro (p.e., câmeras) a denúncia não seria o único meio de que a empresa tomasse conhecimento dos fatos.

Dentre os motivos citados pelas vítimas ouvidas na pesquisa, é possível tecer algumas conclusões, por inferência. A primeira delas é a de que ser *vítima* de uma situação de assédio sexual pode trazer prejuízo a sua imagem profissional, na medida em que seis a cada dez mulheres têm medo de ser despedida, e quatro a cada dez sentem que seriam consideradas culpadas.

Outra questão que surge é a sensação de que o assédio, se denunciado, seria tratado como algo de menor gravidade ou, ainda, de que não traria quaisquer efeitos práticos. Isso fica claro quando mais da metade das não denunciantes trazem a sensação de descaso (duas a cada três mulheres), a sensação de descrença (seis a cada dez mulheres) ou de impunidade (cerca de oito a cada dez mulheres).

Por fim, mas não menos importante, jaz a conclusão de que boa parte das mulheres possui incertezas quando o tema é assédio sexual. Essa conclusão é possível de ser feita pois cerca de um quarto das entrevistadas afirmou não terem certeza sobre se os fatos ocorridos consigo seriam enquadráveis como assédio

sexual, enquanto uma a cada seis mulheres ainda efetivamente se sentia culpada pelo assédio (o que é um equívoco que surge da cultura arraigada na sociedade e na falta de debate sobre o tema). Nesse panorama, se for considerado que ao menos uma parte das mulheres que se sentem culpadas pelo ocorrido (16%) não faz parte do grupo que não sabe se foi vítima de assédio (27%), é possível concluir, com relativo grau de segurança, que ao menos uma a cada três mulheres (33%) que são alvo de assédio sexual ou não sabem se foram efetivamente vítimas ou se o agressor teria alguma culpa pelo ocorrido.

Mais à frente no presente estudo serão retomados estes dados, no capítulo que aborda as ferramentas de combate ao assédio.

4.3 Estudo “Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial”

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) conduziu, durante a pandemia de Covid-19, o estudo intitulado “*Experiences of violence and harassment at work: a global first survey*”¹²³. A proposta surgiu da necessidade de saber quais os tipos de violência e assédio no ambiente de trabalho que são mais prevalentes, os locais e os grupos mais expostos, e o porquê disso, a fim de que se possam adotar medidas de prevenção e combate eficazes. Outro objetivo da pesquisa foi analisar os fatores que obstaculizam as pessoas de expor sobre suas experiências. O estudo foi baseado em entrevistas realizadas no ano de 2021 com quase 75 mil pessoas empregadas com 15 anos ou mais, em 121 países e territórios, como parte da Pesquisa Global de Risco da Lloyd's Register Foundation.

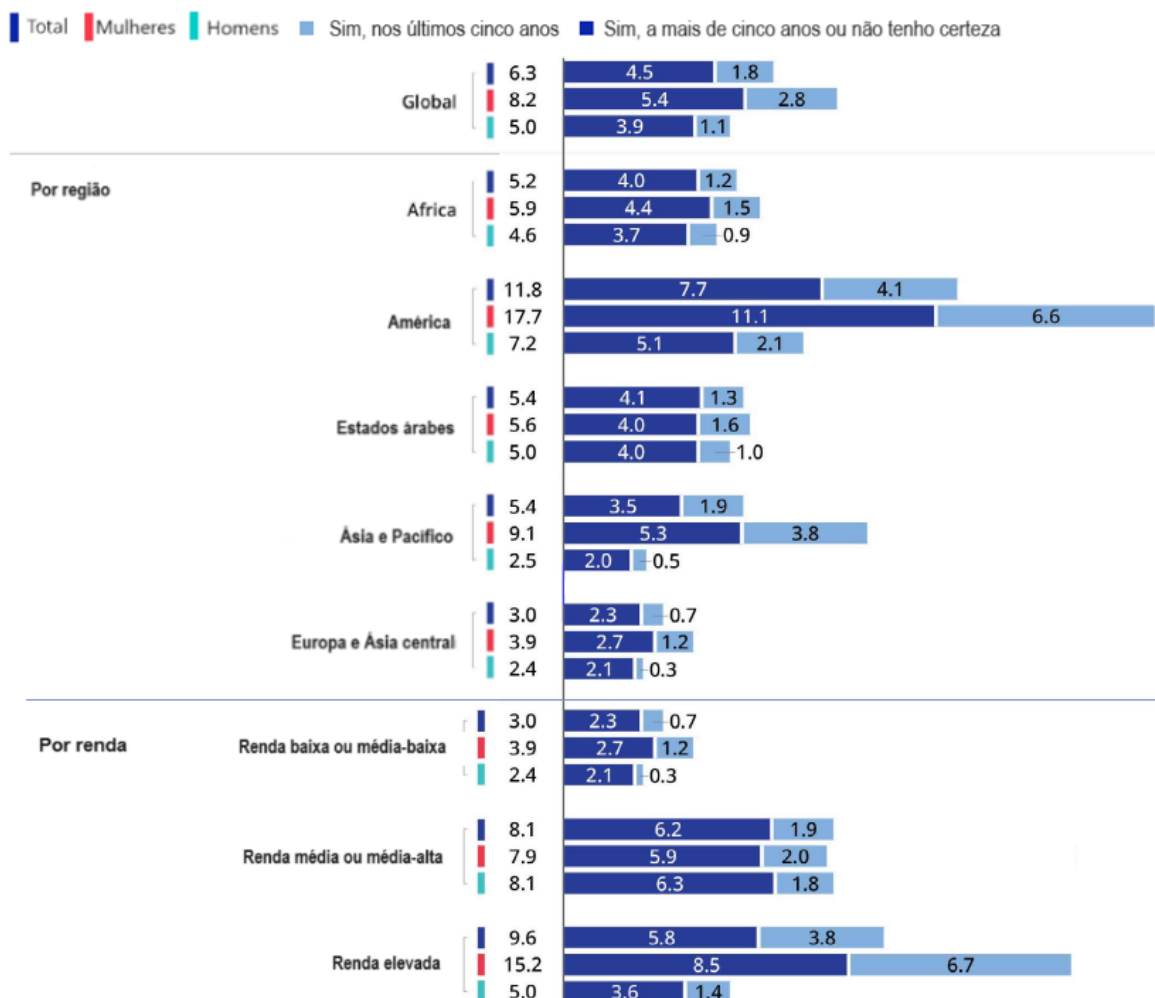
No continente americano¹²⁴, 11,8% dos empregados com mais de 15 anos de idade foram vítimas de assédio sexual no ambiente laboral. Destes, 71% foram mulheres, conforme se denota das informações constantes do seguinte gráfico:

¹²³ Em tradução livre: “Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial”

¹²⁴ Nota do autor: o estudo traz informações em âmbito global e separadas por regiões continentais. Optou-se pela utilização dos dados relativos à América, por mais representativos da realidade brasileira.

Gráfico 4 — Percentual de pessoas empregadas que experienciaram violência sexual ou assédio sexuais no trabalho e vez mais recente que ocorreu, por região, renda, grupo e sexo, 2021

Pergunta realizada: Você, pessoalmente, já experienciou qualquer tipo de violência sexual e/ou assédio sexual no trabalho, tais como toques sexuais indesejados, comentários, imagens, e-mails ou pedidos sexuais durante o trabalho?

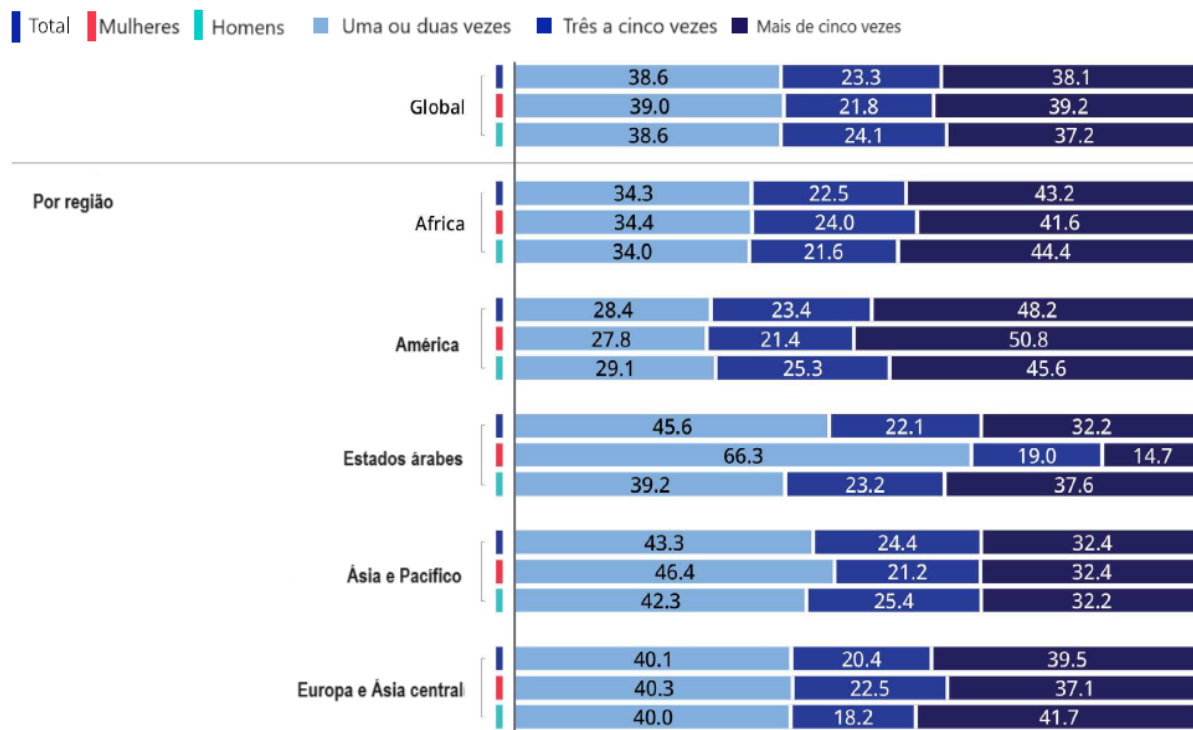


Fonte: OIT (2021).

Ainda, cerca de dois terços (65,25%) dos casos de assédio sexual se deram nos últimos cinco anos, sendo considerados, portanto, situações recentes. Relativamente à frequência com que as situações de assédio sexual ocorreram, a América é o continente com o maior percentual de situações de assédio que ocorreram mais de cinco vezes, sendo que mais da metade das mulheres (50,8%) se enquadram nesse parâmetro, conforme demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 5 — Frequência com que as vítimas experienciaram violência e assédio no trabalho, por região, por renda de grupo e por sexo, 2021 (porcentagem).

Pergunta realizada: Quantas vezes você experienciou (violência física/psicológica/sexual e/ou assédio no trabalho? Uma ou duas, três a cinco, ou mais do que cinco vezes?



Fonte: OIT (2021).

Esses dados podem demonstrar que (i) os casos ocorridos não são objeto de denúncia, motivo pelo qual persistem no tempo, ou que, (ii) mesmo havendo denúncia, não são adotadas medidas posteriores aptas a cessar a prática do assédio contra as vítimas. O mesmo estudo destacou que apenas metade das vítimas em todo o mundo havia revelado suas experiências para outra pessoa, e muitas vezes somente depois de terem sofrido *mais de uma* forma de violência e assédio. Os motivos mais comuns apresentados para a não divulgação foram “perda de tempo” e “medo por sua reputação”. As mulheres eram mais propensas a compartilhar suas experiências do que os homens (60,7% em comparação com 50,1%).

Quanto aos grupos de risco, o estudo não traz uma conclusão específica quanto ao assédio sexual, apontando apenas em relação à violência e assédio de forma geral. De qualquer forma, essas conclusões englobam as situações de assédio sexual, pelo que podem ser a ele relacionados. Feito esse esclarecimento, o estudo conduzido pela OIT apurou alguns dos principais grupos de risco: jovens, mulheres imigrantes, e pessoas que sejam alvo de algum tipo de discriminação.

Em regra, empregados jovens (assim entendidos aqueles com idades entre 15 e 24 anos) têm maior risco de experimentarem situações de violência e assédio no trabalho de forma recente (nos últimos cinco anos), atingindo a marca de 23,3%, ou seja, praticamente um a cada quatro jovens¹²⁵. Esse percentual se reduz com o avanço da idade do grupo analisado, sendo de 20,2% para empregados entre 25 e 34 anos até 12,2% àqueles com idade maior do que 55 anos. E, dentro da faixa mais arriscada (entre 15-24 anos), as mulheres têm maior probabilidade de serem vítimas de qualquer forma de violência, sendo alvo de 56,3% dos casos de violência relatados nesta faixa etária.

Relativamente ao assédio sexual, as mulheres jovens (entre 15 e 24 anos) têm o dobro de chance de serem vítimas, em comparação com os homens de mesma idade¹²⁶.

As mulheres migrantes também foram identificadas como um grupo especialmente em risco, especialmente em casos de violência/assédio moral e sexual. No que toca ao assédio sexual, o risco de uma mulher imigrante ser vítima é cerca de duas vezes maior do que o de uma mulher não-imigrante (10% contra 5,4%)¹²⁷. Curiosamente, a pesquisa demonstra que os homens imigrantes possuem menor risco de serem vítimas de qualquer tipo de violência (seja física, moral ou sexual), em comparação com os homens não-migrantes¹²⁸.

O terceiro grupo sensível a situações de violência é o das pessoas alvo de algum tipo de preconceito. Aqui, se inserem as mulheres (vítimas de misoginia), as pessoas pretas (alvos do racismo), membros da comunidade LGBTQIA+ (que sofrem lesbofobia, homofobia, transfobia, entre outros), pessoas com deficiência (vítimas do capacitismo), imigrantes (alvo de xenofobia) e por motivo de religião (p.e. islamofobia e antissemitismo). Os indivíduos pertencentes a ao menos um desses grupos tiveram mais de três vezes maior risco de serem vítimas de algum tipo de violência¹²⁹.

Esse número é ainda mais alarmante quando a pessoa é mulher ou membro da comunidade LGBTQIA+. O estudo apontou que cerca de metade das vítimas de discriminação de gênero também informaram ter sido vítimas de algum tipo de

¹²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work**: A global first survey. Genebra: OIT; Foundation; Gallup, 2021, p. 28.

¹²⁶ Ibid., p. 30.

¹²⁷ Ibid., p. 32.

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ibid., p. 35.

violência ou assédio, ao passo que apenas 20% das que não foram vítimas em algum momento de tal tipo de discriminação sofreram, posteriormente, alguma violência ou assédio no trabalho¹³⁰.

O estudo promovido pela OIT ainda traz importantes informações sobre o desafio de se debater sobre a temática da violência e assédio no ambiente de trabalho. Apenas 54,4% das pessoas que foram vítimas de algum tipo de violência no trabalho comentaram sobre o ocorrido com alguma pessoa. Entre as mulheres, o diálogo sobre as violências sofridas é um pouco mais frequente do que entre os homens, sendo que 60,7% delas já conversaram junto a algum terceiro sobre as situações de violência que sofreram, contra 50,1% dos homens¹³¹.

As vítimas de mais de uma forma de violência ou assédio também são mais propensas a compartilhar suas experiências. 63,4% das pessoas que sofreram ao menos duas formas distintas de violência falaram sobre o ocorrido com alguém, sendo que novamente as mulheres têm maior propensão neste sentido (70,1%, contra 57,5% dos homens). Surpreendentemente, a violência sexual é a que possui maior índice de diálogos sobre o ocorrido, chegando a 62% dos casos.

No entanto, o estudo aponta que a renda da pessoa vítima da violência ou do assédio é um fator determinante para que haja compartilhamento com alguma outra pessoa. Apenas 43,4% das pessoas com renda baixa ou média-baixa comentam sobre o ocorrido, contra 53,2% das com renda média ou média-alta e 69,2% das com renda elevada¹³².

A pesquisa ainda investigou para quem as vítimas de violência laboral compartilharam suas experiências. O estudo dividiu seis possíveis grupos de pessoas: (i) amigos ou familiares, (ii) colega de trabalho, (iii) empregador ou superior hierárquico, (iv) polícia, líderes comunitários ou fiscais do trabalho, (v) sindicato, e (vi) serviços sociais ou ONG's. Os percentuais, conforme consta no quadro abaixo, foram os seguintes:

¹³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. Genebra: OIT; Foundation; Gallup, 2021, p. 35.

¹³¹ Ibid., p. 38.

¹³² Ibid., p. 39.

Quadro 6 — Destinatários da comunicação sobre assédio

Grupo	Percentual
Amigos ou familiares	89,4%
Colega de trabalho	70,4%
Empregador ou superior hierárquico	55,3%
Polícia, líderes comunitários ou fiscais do trabalho	16,0%
Sindicato	14,8%
Serviços sociais ou ONG's	9,2%

Fonte: OIT (2021).

Ainda, as pessoas em média compartilhavam o ocorrido em dois ou três desses canais (média de 2,4), e foram “vastamente mais propensas a confiar a outros indivíduos do que utilizar canais institucionais”¹³³.

Por fim, foi apurado pelo estudo quais as maiores barreiras para a denúncia ou conversa sobre o ocorrido com alguém. Os resultados são os do quadro abaixo:

Quadro 7 — Obstáculos à denúncia do assédio

Motivo	Percentual
Sensação de que seria uma “perda de tempo”	55%
Medo com sua reputação	44,5%
Pouca clareza com os procedimentos de denúncia do trabalho	43,1%
Falta de confiança na polícia, líderes comunitários e fiscais do trabalho	42,5%
Medo de que alguém do trabalho descobrisse	40,8%
Não sabia o que fazer	38,3%
Medo de punição	33,2%

Fonte: OIT (2021).

Como visto, a principal barreira para a abordagem do ocorrido com terceiros foi a sensação de que seria uma “perda de tempo”. Relativamente às vezes em que a violência teve natureza sexual, 61,5% das mulheres declararam que denunciar seria um desperdício de tempo, contra 38,3% dos homens. Ainda no que toca às situações

¹³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work**: A global first survey. Genebra: OIT; Foundation; Gallup, 2021, p. 41.

de assédio e violência sexuais, também foram as mulheres que mais responderam que tinham medo quando às suas reputações e que outras pessoas do trabalho descobrissem¹³⁴.

Ao final, a pesquisa conduzida pela OIT apresentou algumas propostas de aspectos a serem observados para que siga o combate contra a violência e assédio no trabalho. Dentre eles, são sugeridos os seguintes:

- **Coleta mais ampla e regular de dados:** sugere que sejam coletados dados a nível nacional, continental e global, afirmando que a qualidade das estatísticas sobre os fenômenos de violência e assédio são importantes para auxiliar nos mecanismos e legislação que visem à prevenção e à remediação. A OIT informou que já está trabalhando em uma estrutura de projeto nesse sentido, a fim de auxiliar países nessas medições¹³⁵.
- **Mecanismos de prevenção:** sugere a extensão ou adoção de mecanismos de prevenção e gestão dos riscos de violência e assédio, tanto a âmbito nacional quanto dentro do próprio ambiente de trabalho. Aí estariam incluídos sistemas, políticas e programas de gestão de saúde e segurança ocupacional, que devem ser atualizados para permitir a proteção contra todas as formas de violência, de forma adequada às necessidades das mulheres e homens em toda sua gama de diversidade¹³⁶.
- **Estrutura de projeto baseada na garantia de direitos:** os resultados do estudo da OIT trazem importantes pontos de reflexão para auxiliar na prevenção e eliminação da violência e do assédio. Esforços no sentido de avanços significativos em igualdade devem ser fortalecidos, pois auxiliariam no combate à discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho¹³⁷, de modo a concretizar os direitos e garantias individuais das pessoas que, hoje, são vítimas de assédio no meio ambiente laboral¹³⁸.

¹³⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** Genebra: OIT; Foundation; Gallup, 2021, p. 45.

¹³⁵ Ibid., p. 46.

¹³⁶ Id.

¹³⁷ Ibid., p. 47.

¹³⁸ Id.

- **Aumento na atenção quanto à violência e assédio no trabalho:** deve ser dada maior atenção à violência e ao assédio no trabalho tanto do ponto de vista individual, ou seja, no combate a que tais situações ocorram de forma concreta, mas também de forma ampliativa, buscando ativamente a superação de estigmas e padrões sociais discriminatórios. Falar abertamente sobre essa temática, além de agir como importante fator social de transformação, auxilia na superação do receio que as pessoas ainda têm em falar sobre suas experiências traumáticas. A ampliação da atenção e o aprofundamento do conhecimento sobre o tema são um primeiro passo para trazer mudanças concretas¹³⁹.

- **Melhorar as capacidades institucionais:** as empresas e entidades de toda ordem devem se capacitar para entregar de forma efetiva a prevenção ao assédio e à sua remediação. Dessa forma, será possível aumentar a confiança das vítimas, reforçando a ideia de que não estão sozinhas para lidar com quaisquer incidentes desta natureza. Tanto os empregadores quanto as organizações de trabalhadores devem projetar e implementar medidas efetivas de prevenção, bem como providenciar serviços de suporte adequados¹⁴⁰.

4.4 Conclusões sobre o panorama do assédio sexual no Brasil

Conforme visto, a pesquisa sobre o tema do assédio sexual no Brasil, especialmente quando analisado sob o enfoque do ocorrido no meio ambiente do trabalho, é ainda insipiente. Existem algumas informações em publicações de sites de tribunais da Justiça do Trabalho, dados sobre alguns números de processos judiciais que abordem a temática do assédio e pesquisas encomendadas por entidades privadas que lutam contra essa mazela social. Entretanto, não existem estudos específicos, ao menos no Brasil, com enfoque específico no assédio sexual, muito menos o ocorrido no trabalho.

O recente estudo conduzido no ano de 2021 pela OIT, em conjunto com a pesquisa global de risco da Lloyd's Register Foundation trouxe maior especificidade no que toca à questão do meio ambiente de trabalho, trazendo um panorama global

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** Genebra: OIT; Foundation; Gallup, 2021, p. 47.

¹⁴⁰ Id.

sobre a violência e assédio físico, moral e sexual. Analisados de forma conjunta, é possível tecer algumas conclusões.

A primeira delas é que o problema do assédio sexual no ambiente de trabalho é real, atual e grave. Todas as pesquisas demonstram que situações como essa ocorrem, e com frequência alarmante. Mesmo adotando os números mais conservadores, da pesquisa conduzida pela OIT, cerca de 6,6% das mulheres sofreram alguma violência de natureza sexual enquanto trabalhavam, nos últimos cinco anos. Se retirado o fator temporal, o percentual aumenta para 17,7%. Isso significa que uma a cada seis mulheres já sofreu ao menos uma situação constrangedora no ambiente de trabalho. Se em uma empresa existirem 15 mulheres, ao menos uma delas deve ter sofrido com essa situação *nos últimos cinco anos*.

Esse percentual de 17,7% obtido é bastante similar ao apurado pela pesquisa “Visível e Invisível – A vitimização de mulheres no Brasil”, do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em que 18,6% das mulheres relataram ter sido vítimas de assédio sexual no trabalho, o que reforça que o estudo internacional da OIT representa de forma adequada a realidade brasileira.

Outro ponto de convergência de informações entre os dois estudos foi relativamente às faixas etárias e perfil das vítimas. Os dois estudos permitem concluir que as mulheres jovens são as maiores vítimas, havendo uma redução do percentual conforme a faixa etária aumenta. Se forem pertencentes a algum grupo alvo de discriminação, ou possua renda baixa, o risco de ser assediada é ainda maior. Nesse sentido, a pesquisa conduzida pelo Think Eva apurou que mais da metade das mulheres vítimas de assédio sexual são negras, e 49% recebem entre dois e seis salários-mínimos.

Outra conclusão importante é que há grande entrave para que as vítimas relatem o ocorrido, especialmente para seus empregadores ou mesmo a autoridade policial. Com pequenas alterações no que toca ao percentual, os estudos apuraram que os principais fatores que impedem a denúncia são a sensação de impunidade e de descaso caso façam a denúncia, o medo de exposição e mácula da própria imagem, o receio de despedida e até mesmo a sensação de que seriam culpadas pelo ocorrido.

Quando superadas essas barreiras iniciais, o contato costuma ser direcionado a amigos e parentes, ou para colegas de trabalho. Essas pessoas, em que pese façam parte de grupos capazes de oferecer algum apoio, normalmente não são uma forma

eficaz para que o empregador ou alguma autoridade com maiores poderes de intervenção tomem conhecimento. No entanto, esse fato acaba sendo decorrência das barreiras mencionadas anteriormente. Se há medo de ser despedida ou de ter sua reputação maculada, a vítima tende a não informar a seu empregador. Da mesma forma, por ter sensação de impunidade e descaso, deixa de levar os fatos ao conhecimento da autoridade policial.

Esclarecido, até o momento, as questões relacionadas à conceituação do assédio sexual, de meio ambiente de trabalho e lançada luz sobre o panorama atual do tema no Brasil, a partir dos dados analisados, passa-se ao momento de enfrentamento do ponto central do presente estudo, que é explorar o que pode ser feito pelas empresas na luta contra o assédio sexual no trabalho.

5 MEDIDAS DISPONÍVEIS ÀS EMPRESAS NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

Até o presente momento, o enfoque dado se destinou a definir as fronteiras do objeto de estudo da presente dissertação, bem como traçar um panorama atual do assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente no Brasil. Foi possível entender quais as suas principais características, qual o perfil mais comum do público que costuma ser alvo do assédio e as principais dificuldades enfrentadas pelas vítimas para realizar a denúncia, além de outros aspectos.

Essas informações, por si só, já permitem dar início ao enfrentamento do primeiro objetivo central deste estudo, que é a análise das ferramentas disponíveis às empresas no combate ao assédio sexual junto a seus empregados. A maioria dessas medidas é dedutível a partir das informações até aqui colhidas. Por exemplo, ante a identificação de que uma parte considerável das mulheres têm dúvidas sobre se uma situação ocorrida caracteriza assédio, um meio de combate é abordar esse tema de forma mais ampla.

Outro caminho é questionar às próprias vítimas que tipo de ações, a seu ver, podem ser eficazes no combate ao assédio. Em relação a essa estratégia, uma recente pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)¹⁴¹ trouxe dados sobre que medidas as participantes do estudo acreditavam ser mais efetivas no combate ao assédio sexual no local de trabalho. As principais ações propostas constam da tabela abaixo:

¹⁴¹ FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. **Exame**, 7 maio. 2022. ESG. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em: 05 jan. 2024.

Quadro 8 — Sugestões das vítimas para o combate ao assédio sexual

Ação proposta para combate ao assédio sexual	Percentual de mulheres que mencionou a proposta
Punições mais enérgicas para o assediador	55%
Implementação de mecanismos eficazes de acolhimento às reclamações	40%
Trabalhar mais fortemente na sensibilização dos homens	36%
Ampliar a participação feminina nas instâncias de poder da organização	34%
Leis mais rígidas de combate ao assédio sexual	21%
Sensibilização das mulheres	8%

Fonte: FILIPPE (2022).

No estudo conduzido pela Think Eva junto ao LinkedIn (abordado no item 4.2 do estudo), as vítimas também mencionaram algumas sugestões de combate ao assédio. Dentre as ações citadas estavam (i) ações de conscientização sobre assédio sexual, tanto para assediadores quanto para possíveis vítimas, (ii) ouvidoria especializada em casos de assédio para atendimento de vítimas, (iii) monitoramento constante de publicações na plataforma¹⁴² para garantia de um ambiente saudável, e (iv) processo de denúncia acessível e transparente, com acesso à resolução do problema.

As ferramentas passíveis de adoção pelas empresas podem ser subdivididas em dois grupos. O primeiro grupo diz respeito às medidas adotáveis *previamente ao acontecimento de qualquer situação de assédio*. O objetivo é investir recursos e energia como forma de evitar que qualquer situação de assédio sexual ocorra, servindo como formas concretas de observar os princípios da prevenção e da precaução.

Já o segundo grupo de medidas adotáveis dizem respeito a ações a serem adotadas *após a ocorrência de um caso de assédio sexual*. Isso porque a responsabilidade das empresas não se limita ao combate da ocorrência de situações assediosas, mas também à mitigação de seus nefastos efeitos, especialmente sobre

¹⁴² Nota do autor: essa sugestão diz respeito ao assédio sexual que se dá por meio digital, em publicações na rede social LinkedIn.

a vítima, mas também a terceiros. A ideia, aqui, dialoga com a teoria do *duty to mitigate the loss*, ou “dever de mitigação dos danos”, em tradução livre. Ainda que eventualmente as medidas de prevenção e precaução não se mostrem suficientes, haverá o dever de limitar, ao máximo, os danos decorrentes dessa falha. Assim, passa-se a analisar que ações podem ser tomadas pelas empresas nesse sentido.

5.1. Medidas de prevenção e precaução

Conforme anteriormente citado, o cenário mais desejável é o da não ocorrência de qualquer situação de assédio no meio ambiente laboral – e em toda a sociedade, é evidente, mas aqui o enfoque deste trabalho está limitado à esfera da empresa e de seus empregados. Para tanto, os empregadores devem tomar ações ativas a fim de maximizar a chance de que esse cenário ideal se concretize. Muitas dessas ferramentas, conforme será visto, dialogam entre si, de forma que surge uma espécie de ecossistema de combate ao assédio sexual.

No presente estudo, serão propostas nove ferramentas anteriores a ocorrência de qualquer situação de assédio sexual: (i) letramento, (ii) palestras regulares sobre assédio sexual, (iii) elaboração de código de conduta, (iv) canal anônimo de denúncias, (v) instalação de câmeras, (vi) promoção de diversidade na empresa como um todo e em cargos de gestão, (vii) treinamento dos gestores na identificação de sinais de abuso, (viii) entrevistas regulares por amostragem, e (ix) estabelecimento de *compliance*.

a) Letramento

O termo ‘letramento’, na acepção utilizada neste trabalho, diz respeito à “alfabetização” das pessoas em relação a um determinado tema que, usualmente, não é de conhecimento aprofundado pela maioria da população. Atualmente, há vastidão de expressões cujos significados não são de domínio amplo. Por exemplo, expressões como ‘racismo estrutural’, ‘dupla (ou tripla) jornada das mulheres’, ‘LGBTfobia’, ‘cisgênero’, ‘transgênero’ e ‘não-binário’. Esses termos, não raro, são mal interpretados pelas pessoas que os escutam, ou até mesmo completamente ignorados.

A ideia de letramento consiste em esclarecer didaticamente o significado de termos e expressões – como as acima mencionadas – a público que não tenha conhecimento delas, a fim de que haja melhor compreensão de seu significado. Essa prática é de extrema relevância porque o desconhecimento de um tema usualmente conduz a falas como “isso é mimimi”, “agora tudo é racismo”, “não se pode mais nem fazer uma piada”, entre outras, tão ouvidas em nosso dia a dia.

Daí a importância do letramento também na temática do assédio sexual, pois, conforme já examinado neste trabalho, há um grande desafio em estabelecer de forma clara e objetiva todos os tipos de condutas que são passíveis de enquadramento como indesejadas, por potencialmente violadoras da dignidade e liberdade sexual de terceiros. Além disso, o desconhecimento sobre o tema chega ao ponto de que boa parte das vítimas fica confusa sobre se efetivamente foi vítima de um assédio, havendo ainda quem se considere culpada pela sua ocorrência. Esse tipo de confusão se dá justamente porque não há um debate aberto e aprofundado sobre o tema.

É claro que existem práticas que não deixam margem de dúvida no que toca à impossibilidade de serem toleradas em qualquer ambiente, inclusive o meio ambiente laboral. Aqui é possível citar condutas como apalpadinhas, beliscões, tentativas de beijo, encurralamento em locais fechados, compartilhamento de “nudes”, entre outras. Poucas pessoas afirmariam que essas ações são aceitáveis ou desejáveis.

Entretanto, há certas ações que são, apesar de não facilmente enquadráveis como indesejadas (especialmente pelas pessoas a quem são direcionadas), de certa forma, estereotipadas na sociedade como sendo “normais” e até mesmo “naturais”. Aqui se inserem os assovios (o conhecido “fiu-fiu”), os elogios quanto à aparência física, seja de forma direta ou de forma indireta (frases do tipo “agora chegou alguém para embelezar essa reunião”, ou “parece que agora o dia ficou mais bonito”, quando uma mulher ingressa em algum espaço), entre outras. Até mesmo o envio de emojis ou outras reações em postagens em redes sociais podem ser condutas que geram desconforto.

Daí a necessidade de o empregador, como condutor da relação de emprego e responsável legal pela promoção e garantia de um meio ambiente de trabalho sadio, trazer aos seus empregados, de forma clara e didática, que tipos de conduta não são esperadas – e, mais do que isso, são vedadas – no local de trabalho. Em um cenário ideal, as pessoas saberiam, de antemão, que tipo de conduta é ou não aceitável em determinados contextos, como o laboral. A realidade, no entanto, é diversa, e por esse

motivo recai sobre o empregador o dever de informar ativamente que tipo de conduta não é tolerada naquele ambiente profissional.

Não se está a dizer que o empregador possui o dever de educar seus empregados de forma ampla, em substituição à escola e à família. O que é necessário é dar conhecimento básico acerca daqueles temas ou conceitos que podem trazer repercussões negativas aos seus outros funcionários e membros da empresa. Ao proceder dessa forma, o empregador passa a ter como exigir com maior contundência a observância às determinações que fizer sobre as condutas esperadas. Ainda que prática singela, o letramento dos empregados acerca do tema do assédio sexual inibe, no futuro, alegações do tipo “eu não sabia que era errado”, “não tinha como saber que assoviar iria ofender”, entre outras.

Vencida a questão da pertinência do letramento, surge o questionamento acerca de que tipo de informação é desejável trazer aos empregados nessa temática. O ideal é que se tragam os principais *conceitos* relacionados ao tema do assédio sexual e, além disso, sejam abordados *exemplos práticos*, pois essa é uma das formas mais didáticas de aprendizado.

Dentre os *conceitos*, sugere-se que sejam abordados os seguintes:

- (i) Liberdade sexual – é a livre disposição do sexo e do próprio corpo para fins sexuais, ou seja, consiste na possibilidade que cada um tem de fazer as suas opções no domínio da sexualidade. Ao mesmo tempo, é o direito de cada um a não suportar de outrem a realização de atos de natureza sexual contra a sua vontade¹⁴³.
- (ii) Importunação sexual – é a prática de qualquer ato que tenha a finalidade de satisfazer desejo sexual que seja praticado contra a vontade da vítima.
- (iii) Assédio sexual – é toda a conduta de natureza sexual realizada por um agente visando sua satisfação sexual que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada ou é de tamanha gravidade que, mesmo sem reiteração, lhe limite ou viole sua liberdade sexual.
- (iv) *Sexting* – É o ato de encaminhar mensagens (escritas, de áudio ou imagens), por meio de aplicativos de conversa, que tenham conteúdo sexual. O *sexting* não é, por si só, algo que caracteriza assédio sexual. No entanto, se a pessoa

¹⁴³ LEITE, Inês Ferreira. **Pedofilia**: Repercussões das Novas Formas de Criminalidade na Teoria Geral da Infracção. Coimbra: Editora Almedina, 2004.

destinatária das mensagens não quiser recebê-las, ou venha a se sentir constrangida, pode caracterizar assédio.

- (v) Cantada – Tentativa de seduzir outra pessoa, através da fala, gestos ou qualquer outra forma de comunicação. A cantada, se repelida pelo destinatário, deve ser cessada, pois a insistência pode configurar assédio. A já citada Lei 14.786, que cria o protocolo “Não é não”, bem ilustra isso.

Relativamente aos exemplos, podem ser destacados como indesejados os seguintes:

(i) **Assovios**

O assovio (o popular “fiu-fiu”) possui, na sociedade brasileira, uma clara conotação de demonstração sonora de interesse sexualizado ou, ao menos, relativo à beleza da pessoa assoviada. Por muito tempo, ao assovio foi dado um status, por assim dizer, de “cantada inocente” e até mesmo de, alegadamente, se tratar de uma forma de elogio direcionado à pessoa assoviada.

Mais recentemente, essa antiga visão inadequada foi substituída por um entendimento crescente de que o assovio é algo indesejado e ofensivo para com a pessoa a quem é direcionado. Se pensarmos um contexto relacionado ao meio ambiente profissional, então, é ainda mais notório seu descabimento.

(ii) **Apalpadas, toques físicos e proximidade física forçada**

Toques físicos entre as pessoas, seja no ambiente de trabalho, seja em outras oportunidades, é algo que pode se desenvolver de forma absolutamente normal e sem qualquer conotação assediadora. Basta pensar em abraços quando alguém retorna de férias, está de aniversário, recebeu uma boa notícia, ou o conhecido “tapinha no ombro”, muitas vezes existente quando se conversando em um grupo ou apresentando uma pessoa a terceiros.

Os toques físicos que podem caracterizar assédio sexual são aqueles que não se encontram dentro de um contexto amistoso ou esperado, e que se dão claramente de forma inadequada. Aqui estão inseridos toques mais demorados, em posições não naturais, claramente forçadas. Abaixo, uma figura que exemplifica uma dessas situações indesejadas:

Figura 1 — Situação de toque indesejado e inadequado



Fonte: PESQUISA [...] (2021).

Conforme se percebe, na imagem acima, não haveria qualquer justificativa para um toque nos ombros, vindo pelas costas, bem como do toque na mão esquerda da pessoa sentada. Uma situação dessas é capaz de gerar um desconforto grande, além de sensação de medo e impotência.

Outra prática não esperada no ambiente profissional é a de tentar forçar uma proximidade física junto a outra pessoa. Assim, convidar um colega para se sentar ao seu lado em uma reunião quando o local não estava vago (e se pede para que quem o ocupava se afaste ou até mesmo saia dali) ou quando não há uma necessidade profissional de que haja essa proximidade física na reunião pode ser considerada uma atitude constrangedora, especialmente se o fato não for isolado, ou estiver somado a outras ações (como as mencionadas no parágrafo anterior).

(iii) Olhares ostensivos

As encaradas, ou olhares prolongados, também são situações que podem gerar imenso desconforto no ambiente laboral e, se ocorridas de forma repetitiva, caracterizar uma conduta de assédio. É notório que flagrar alguém lhe encarando gera um sentimento de desconforto praticamente automático. Há agravamento se elas ocorrem de forma deliberada para partes do corpo que são sexualizadas, como as nádegas, peito e região pubiana. Com efeito, uma das principais reclamações das

mulheres, relativamente a situações de assédio envolvendo olhares, dizem respeito a colegas de trabalho que, ao conversar com elas, ficam encarando seus peitos¹⁴⁴.

Se imaginarmos essa situação ocorrendo reiteradas vezes e dentro do ambiente de trabalho, então, o desconforto é potencializado, pois é um contexto em que tanto a pessoa encarada quanto a que lança olhares sabem que haverá outras oportunidades para que essa situação ocorra.

(iv) **Elogios relativos à parte física**

No ambiente de trabalho, em regra apenas são aceitáveis e adequados elogios que digam respeito à conduta profissional. Elogios relativos à aparência física, especialmente quando inexistente um grau mínimo de proximidade entre as partes envolvidas pode caracterizar conduta assediadora. É claro que se existe uma relação de proximidade entre dois indivíduos, eventualmente pode ser feito algum elogio relativo à aparência física ou à vestimenta sem que daí decorra uma situação que gere constrangimento à pessoa elogiada.

Entretanto, frases do tipo “chegou alguém para embelezar a reunião”, “chegou o colírio dos nossos olhos”, “o dia até ficou mais bonito agora”, entre outras, não só apenas indesejadas, mas sim *intoleráveis*.

(v) **Conversas com conteúdo sexual**

Uma das formas mais típicas de assédio sexual ambiental se dá por meio da naturalização de conversas cotidianas de cunho sexual. Esse tipo de situação pode se materializar de diversas formas, como por exemplo piadas de duplo sentido, vídeos de conteúdo erótico mostrados no celular para que terceiros vejam, histórias privadas contadas por alguém, dentre outras.

Todas essas situações não possuem nenhum cabimento no ambiente de trabalho – e em tantos outros -, e devem ser coibidas. Para tanto, é importante sinalizar aos empregados que tal tipo de comportamento não é tolerado e poderá ser objeto, se constatada sua prática, de punição.

¹⁴⁴ DANG, Aashta. SAHGAL, Punam. Sexual harassment at workplace : experiences of women managers and organisations. **Economic & Political Weekly**. Mumbai, v.52, n. 22, p. 49-57, jun. 2017.

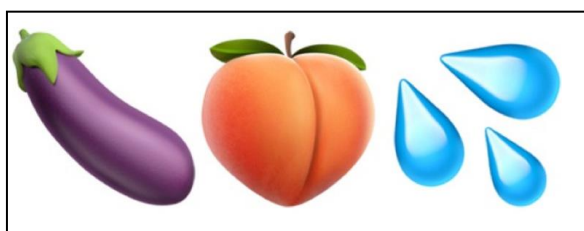
(vi) Envio de mensagens por e-mail/celular e emojis/stickers/figurinhas

Até o momento os exemplos trazidos foram bastante ligados ao mundo físico, com cenários que se desenrolam sem, necessariamente, o uso de meios tecnológicos. Nada obstante, também por esses meios é possível que ocorra situação potencialmente assediadora. Nesse sentido, o envio de mensagens com conteúdo sexual ou convites para encontros, seja por meio de aplicativos de conversa no celular, ou mesmo por e-mail, podem ser considerados assédio. Se somadas essas mensagens a outros fatores, como por exemplo o envio de fotos com nudez (os chamados “nudes”), então, a caracterização como assédio sexual é imediata.

Mas também outras situações podem gerar desconforto passível de caracterização como assedioso. Por exemplo, a maioria dos aplicativos de conversa possuem a opção de envio de figurinhas (como os “emojis”, “stickers”, entre outros, que foram adotadas pela população em geral. Com efeito, é raro ver um diálogo de aplicativos de conversa que não tenham o uso de alguma figurinha.

Não é de surpreender, portanto, que algumas dessas figurinhas tenham sido informalmente associadas a situações relacionadas à sexualidade, e possuam um sentido duplo. Abaixo, são destacadas imagens que são comumente associadas nesse sentido, cuja visualização, por si só, basta para que se compreenda a que podem se referir:

Figura 2 — Figurinhas de aplicativos utilizadas com duplo sentido



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do aplicativo *WhatsApp*

As figuras acima retratadas podem ser utilizadas, a depender do contexto, para representar partes erógenas do corpo e condições físicas dele também diretamente relacionadas ao sexo. Assim, até mesmo o envio de imagens como as acima retratadas, por meio de aplicativos de conversa, pode configurar, eventualmente, situação de assédio sexual, a depender do contexto.

O ponto central é que o mais relevante não é o meio pelo qual se dá a comunicação do interesse libidinoso, mas sim o conteúdo sexual intrínseco nessa comunicação. Trazer aos empregados esses exemplos práticos de condutas que não são aceitas na empresa – e até mesmo em outros espaços sociais -, bem como jogar luz a conceitos muitas vezes mal compreendidos, é o que aqui se nomina como *letramento* na temática do assédio sexual. Ele possui o duplo benefício de *aumentar o grau de consciência e conhecimento* dos funcionários, bem como de *signalizar o tipo de atitudes* que a empresa espera e qual o tipo que não será tolerado.

Outro reflexo positivo é de trazer ainda uma maior legitimação de eventual punição aplicada em caso de constatação da ocorrência de alguma dessas situações. Isso se dá na medida em que eventual alegação de desconhecimento, por parte do assediador, de que sua ação era reprovável, será mitigada em termos de valoração, eis que haverá provas de que possuía conhecimento da inadequação da conduta por ele cometida.

b) Palestras regulares sobre assédio sexual

A Lei 14.457/2022 trouxe diversas alterações visando “a promoção de um ambiente laboral sadio e seguro”, elencando medidas que devem ser adotadas pelas empresas “com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho”. Dentre essas ferramentas está a inclusão deste tema nas atividades e nas práticas da CIPA, bem como a realização, no mínimo anualmente, de “ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa” sobre diversos temas, dentre os quais, o assédio¹⁴⁵.

¹⁴⁵ Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

(...)

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Mais que uma ferramenta passível de utilização, as *palestras regulares* sobre a temática do assédio (aqui especificamente o de natureza sexual, mas também em suas diversas outras formas) são um dever legal do empregador. E essas palestras dialogam intensamente com a ferramenta anterior – o letramento -, sendo certo dizer que elas são *o meio pelo qual o letramento é operacionalizado*.

Nessas palestras, é importante que sejam abordadas diversas frentes, tais como o *conceito* de assédio sexual, quais as suas *modalidades* e quais *repercussões* (legais, psicológicas, entre outras) ele possui para a vítima, o agente e terceiros. Outro aspecto de grande relevância nesse momento de exposição direta aos empregados é reforçar quais os mecanismos existentes a seu dispor para protegê-los e, também, para permitir comunicação segura no caso de verificação da ocorrência de potencial situação de assédio.

Tem havido uma evolução no formato metodológico de apresentação das palestras. A mais clássica é, certamente, a apresentação *expositiva*, com o palestrante trazendo aos ouvintes uma exposição sobre o tema. No entanto, vem ganhando corpo outras estratégias, até mesmo com uso de apresentação teatral, com ou sem a participação dos empregados.

Nesse segundo tipo, há busca por trazer um tom mais lúdico e visual, que reforce o conteúdo que é trazido e auxilie aos empregados a apreensão do que lhes é apresentado. De fato, a dramatização tem, por vezes, uma maior capacidade de assimilação do que uma simples exposição cartesiana do tema. Entretanto, cabem alguns cuidados nesse tocante. A apresentação, por meios menos catedráticos, de um tema de tamanha envergadura e sensibilidade pode resultar em um efeito oposto, que é o de dar a – equivocada - impressão de que se trata de algo de menor relevância, o que traria o efeito oposto ao desejado.

Outro ponto sensível é a escolha de formato que envolva a participação dos empregados na apresentação. O risco aqui é de gerar situações constrangedoras e potencialmente expositivas, capazes de gerar até mesmo uma situação ofensiva aos trabalhadores.

Imaginemos uma palestra que envolva a temática do assédio sexual, e que se dê no formato de apresentação teatral, com participação de empregados convidados para dramatizarem uma cena demonstrando uma situação assediadora. Se fossem escolhidos para contracenar dois empregados, um atuando como vítima, outro como assediador e, por uma infeliz coincidência, na vida real essas duas pessoas estiverem

envolvidas em situação de assédio nesses papéis, está evidente a situação extremamente desconfortável pela qual a vítima será submetida, ainda que a intenção da apresentação seja exatamente a oposta.

Por essa razão, ao empregador cabe, além do dever legal de promover palestras sobre o tema do assédio sexual, ter bastante zelo e prudência na escolha do melhor formato de apresentação, de modo a maximizar os benefícios da palestra, e minimizar que, de qualquer forma, delas possa decorrer situação de desconforto aos seus empregados.

c) Elaboração de código de conduta

Os códigos de conduta, também conhecidos como códigos de ética, são documentos que estabelecem os princípios e valores que devem ser seguidos por todos dentro de uma organização. Eles servem como um guia de orientação para os colaboradores da organização de como devem ser os comportamentos nas mais variadas situações do dia a dia. Além disso, eles são instrumentos que reúnem os preceitos necessários para embasar comportamentos éticos, estabelecendo os parâmetros para bons relacionamentos entre organizações e seus *stakeholders*. Como ensinam James Batista Vieira e Rodrigo Tavares de Souza Barreto¹⁴⁶:

Os códigos de conduta anunciam princípios e valores, mas descrevem o comportamento esperado do agente na prática. Esse documento expõe os valores centrais, especifica os padrões de conduta, as medidas de garantia da integridade e as ações que violam os padrões esperados

A origem dos códigos de conduta guarda um claro paralelo com o sistema jurídico como um todo, eis que desde que a humanidade começou a viver em grupos, houve necessidade de se estabelecer padrões de conduta, na medida em que as condutas morais nem sempre são espontâneas, normalmente dependendo de instrumentos externos (no caso, normas) que regulamentem a conduta humana e a vida em sociedade. Os primeiros códigos de conduta profissional ou códigos de conduta formalizados no Brasil são cópias dos códigos norte-americanos, que tiveram origem na década de 70.

¹⁴⁶ VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 2019. Coleção Gestão Pública, p. 159.

No Brasil, não há uma norma jurídica específica que preveja a utilização de códigos de conduta nas empresas. No entanto, a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) incentiva as empresas a implementarem programas de integridade, que podem incluir códigos de conduta, como parte de seus esforços para prevenir e combater a corrupção. Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018) também incentiva a adoção de boas práticas e governança, que podem incluir a implementação de códigos de conduta para garantir a proteção de dados pessoais.

Outra previsão existente na Lei 14.457/2022 diz respeito à inclusão, pelas empresas, de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa¹⁴⁷. A intenção, aqui, é clara: ilustrar, de forma objetiva, qual deve ser a ação tomada pelos empregados quando deparados com determinada situação. Um exemplo claro que dialoga com o tema do presente estudo seria, por exemplo, esclarecer como a empresa espera que um empregado proceda caso um colega sendo assediado por outro.

Essas regras de conduta podem ser inseridas em múltiplos instrumentos normativos da empresa, mas o mais adequado é o *código de conduta*¹⁴⁸. Esses códigos são instrumentos em que são descritas ações específicas que devem ser adotadas a fim de concretizar os parâmetros estabelecidos no plano teórico do Código de Ética e/ou na cultura da empresa.

Dentre as vantagens de manutenção de um código de conduta, podem ser citadas o *reforço da identidade institucional*, com fortalecimento da imagem empresarial e consolidação da marca no mercado, *redução de incoerências*, reduzindo a chance de tratamentos diferentes para uma mesma situação. Outro benefício, ainda, é a *melhora no clima organizacional*, eis que a clareza das condutas esperadas reduz o risco da percepção de injustiça no dia a dia.

O código de conduta também facilita o acesso às informações, pois é criado um códex específico que engloba todas as ações que são esperadas dos

¹⁴⁷ Art. 23. (...)

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

¹⁴⁸ Nota do autor: há entendimento de que o código de conduta é sinônimo de código de ética. No entanto, me filio aos que entendem que há uma distinção: o código de ética é direcionado a um *viés principiológico*, elencando princípios e valores, enquanto o código de conduta se conecta a um *viés prático*, mencionando ações práticas.

empregados, seja em relação ao tratamento empregado-empregado, empregado-fornecedor, empregado-cliente, subordinado-gestor, entre outros. Há clara conexão com a ideia de letramento, sendo possível afirmar que o código de conduta é uma ferramenta de concretização do letramento.

A elaboração do código de conduta, entretanto, deve ser feita com cuidado, e observar alguns limites. O principal deles é, certamente, a legislação, não sendo lícito inserir como desejáveis condutas que vão de encontro à legislação. Outro aspecto que deve ser observado é o da proporcionalidade e razoabilidade das condutas exigidas, a fim de que não se firam direitos individuais dos empregados da empresa, nem se lhes exijam atribuições que fogem ao escopo do contrato de trabalho.

Por exemplo, é possível inserir no código de conduta determinação de que os empregados estejam, dentro do possível, atentos a sinais indicativos de situações anormais que possam evidenciar uma situação de assédio ou outro problema como, por exemplo, ver um colega chorando copiosamente em algum local isolado. Nada obstante, seria inadequado exigir que os funcionários atuassem como fiscais uns dos outros, de forma ostensiva e permanente. Daí dizer que as condutas elencadas devem ser pertinentes, razoáveis e proporcionais.

A divulgação não deve se dar de forma isolada, apenas quando da publicação, mas ser individualmente feita a cada novo funcionário contratado, quando de sua integração, e regularmente reforçada pelas empresas. Maria de Lourdes Leiria¹⁴⁹ fala sobre o código de conduta como devendo ser:

[...] de conhecimento de todos os trabalhadores, devendo orientar os dirigentes, chefias, empregados e colaboradores a adotarem comportamento respeitoso no ambiente de trabalho, recomendando que se abstenham de adotar comportamento verbal ou não, físico ou comportamental, com conotação sexual ou exibição de fotografias ou outro material de igual natureza, devendo ser evitado relacionamentos pessoais e conversas íntimas no local de trabalho.

Também deve-se observar a efetiva utilização do código de conduta, como forma de reforço da importância prática do conteúdo ali posto. Uma forma de efetivação é sempre mencionar as regras do código quando da aplicação de advertências, por exemplo, de modo a trazer à tona o regramento estabelecido. Da mesma forma, é possível lembrar suas regras por meio de cartazes ou avisos

¹⁴⁹ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 145.

colocados na empresa em áreas relacionadas. Utilizando o já citado exemplo do vestiário, seria possível colocar aviso dentro do vestiário reiterando que tipo de condutas não são ali permitidas ou desejadas.

d) Criação de canal anônimo de denúncias

Conforme já analisado, um dos maiores desafios quando se trata do tema do assédio sexual está na produção de provas de sua ocorrência. E essa característica é um dos principais motivos para que as vítimas optem pelo silêncio. Outro aspecto que também limita as denúncias é o medo de represálias (tanto do agressor quanto de terceiros), além do sentimento de vergonha que, não raro, assola as pessoas vitimadas.

Justamente por esses motivos, o *canal de denúncias* é uma ferramenta essencial à toda empresa que busque, de forma eficaz, o combate ativo de situações de assédio – e, de forma mais ampla, de irregularidades em geral. Isso se dá porque eles servem como um meio de comunicação *seguro e confidencial*, onde não apenas os empregados, mas também os fornecedores e parceiros de negócios, podem relatar diferentes tipos de irregularidades, como assédio, discriminação e corrupção. O principal objetivo dos canais de denúncia é permitir que a empresa tome conhecimento de situações que possam estar ocorrendo em seus domínios, permitindo que sejam desenvolvidas ações corretivas e preventivas. Por se tratar de um canal amplo, sua adoção é medida que concretiza o princípio da precaução, pois não se sabem quais riscos podem estar sendo mitigados por ele.

A Lei 14.457/2022, em seu art. 23, inciso II, traz a previsão de que as empresas que tenham CIPA fixem “procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência”. Portanto, desde o advento desta legislação, é possível entender como obrigatório o estabelecimento dessa ferramenta pelas empresas. Esse mesmo dispositivo legal ainda exige que o canal de denúncias garanta o anonimato da pessoa denunciante.

Os canais de denúncias usualmente são implementados por meio de plataformas *online* ou centrais telefônicas responsáveis por receber as denúncias, pois um serviço presencial traria grandes dificuldades de garantia do necessário

anonimato. É justamente a prescindibilidade de identificação que proporciona segurança e relativo grau de tranquilidade para os denunciantes. Além disso, esses canais incentivam os profissionais a relatarem comportamentos inadequados na rotina, reforçando a cultura ética na organização.

No que toca à sua relação com o assédio sexual, esses canais desempenham um papel crucial no seu enfrentamento, pois permitem que os trabalhadores relatem situações de violência que possam estar ocorrendo no ambiente de trabalho, superando as já citadas principais barreiras à denúncia, como o medo de exposição, e o receio de ser despedido. Dessa forma, eles auxiliam a empresa a detectar casos de assédio, possibilitando a adoção de medidas reparatórias e preventivas para reparar as vítimas, punir os agressores e prevenir futuros casos.

A empresa Vale divulgou recentemente¹⁵⁰ que, apenas no ano de 2021, seu canal de denúncias recebeu 6.248 relatos entre denúncias, consultas e reclamações. Desses números, foram confirmados onze casos de assédio sexual naquele ano, sendo que em todos os casos as vítimas eram mulheres. Esse exemplo demonstra como pode ser eficaz essa ferramenta.

Uma outra vantagem é o estímulo a que terceiros realizem denúncias. Essa possibilidade abre caminhos para que se supere a dificuldade acima relatada de que situações assediosas deixem de ser relatadas por sentimentos de vergonha da vítima, ou por receio de retaliações. A denúncia realizada por terceiros possui outro aspecto positivo, que diz respeito às provas do ocorrido. Se um terceiro está relatando algo, no mais das vezes é porque ele próprio presenciou uma situação irregular, ou tomou conhecimento por outra pessoa que presenciou e, portanto, há um elemento probatório na forma de testemunhas oculares.

Assim sendo, os canais anônimos de denúncias são uma ferramenta valiosa para as empresas promoverem um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Eles incentivam a transparência, a responsabilidade e a justiça, contribuindo para a prevenção e o combate ao assédio sexual, trazendo ainda a possibilidade de que sejam utilizados para comunicação de outros fatos porventura não correlacionados a este tema, mas que, por qualquer motivo, também venham a ser de interesse do empregador.

¹⁵⁰ VALE. Campanha Assédio não. 2023. Assédio no trabalho é um problema de todos. Disponível em: <https://vale.com/pt/assedio-nao>. Acesso em: 27 dez. 2023.

e) Instalação de câmeras de vigilância

As câmeras de vídeo no ambiente de trabalho são uma ferramenta bastante eficaz na prevenção e combate ao assédio sexual. É possível mencionar ao menos duas claras vantagens intrínsecas à sua utilização.

A primeira delas é que servem como um potente *fator de dissuasão*, pois a possibilidade de ser gravado tem potencial para desencorajar comportamentos inadequados. Esse efeito dialoga diretamente com a ideia de “panóptico”, conceito desenvolvido pelo filósofo Jeremy Bentham no século XVIII, que trata de uma estrutura de vigilância na qual o observado não pode saber se e nem quando está sendo observado, criando uma sensação constante de vigilância e, por consequência, uma pressão para a conformidade das condutas com os padrões desejados. No ambiente de trabalho, a presença de câmeras pode criar um efeito semelhante, incentivando os funcionários a se comportarem de maneira adequada, pois nunca sabem quando podem estar sendo observados.

O segundo benefício diz respeito à produção de prova caso ocorra um comportamento indesejado. As gravações podem servir como evidências, ou até mesmo se constituírem como prova cabal da ocorrência de uma situação de assédio, auxiliando na apuração dos fatos. Para tanto, é essencial que as imagens permaneçam gravadas por um período mínimo que seja suficiente para que a vítima ou terceiros realizem a denúncia (o que pode demorar muitos dias).

Nesse tocante, uma muito importante e recente legislação é, mais uma vez, a Lei 14.786/2023, que cria o protocolo “Não é Não”, para prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher e para proteção à vítima. Em que pese a lei se aplique especificamente a casas noturnas, boates, espetáculos musicais realizados em locais fechados e em shows, com venda de bebida alcoólica, não sendo aplicável ao meio ambiente de trabalho, traz previsão de que, caso disponha de sistema de câmeras de segurança, preserve, *pelo período mínimo de 30 (trinta) dias*, as imagens relacionadas com o ocorrido¹⁵¹. Assim sendo, é possível entender, por analogia, ser recomendável que, no ambiente laboral, as imagens das câmeras de segurança fiquem armazenadas por ao menos igual período.

¹⁵¹ Art. 6º, V, “b”, da Lei 14.786/2023 (BRASIL. Lei 14.786, de 28 de dezembro de 2023. Cria o protocolo “Não é Não”, para prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher e para proteção à vítima. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF: Presidência da República, 2023).

No entanto, é importante ressaltar que o uso de câmeras deve ser feito de maneira ética e respeitando a privacidade dos funcionários. As empresas devem informar claramente aos funcionários sobre a presença de câmeras e o propósito de sua utilização. Além disso, as gravações devem ser usadas apenas para fins legítimos e devem ser protegidas para evitar qualquer uso indevido.

Em suma, enquanto o uso de câmeras pode ser uma ferramenta útil no combate ao assédio sexual, ele deve ser complementado por outras medidas, como políticas claras de prevenção ao assédio, treinamento de funcionários e canais de denúncia eficazes.

f) Promover a diversidade na empresa como um todo e em cargos de gestão

Conforme demonstram as pesquisas mencionadas no capítulo terceiro, as situações de assédio sexual costumam ter como vítimas as minorias e as parcelas da população que sofrem algum tipo de discriminação. Não à toa, as mulheres (alvo de misoginia), as pessoas pretas (vítimas do racismo) e a população LGBTQIA+ (vítimas de discriminação de gênero) costumam ser as maiores vítimas.

Estes dados trazem à tona a necessidade de que as empresas adotem programas de diversidade, visando à inclusão, no quadro de funcionários, da pluralidade que é vista em toda a sociedade brasileira, como mecanismo de prevenção. Por este motivo, mulheres, pessoas pretas, minorias étnicas e culturais, pessoas com deficiência e membros da comunidade LGBTQIA+ devem ser selecionados para fazer parte da instituição, visando ampliar a diversidade e tornar o ambiente de trabalho mais rico.

Bom exemplo neste sentido é a maior presença de mulheres em cargos de liderança. Um primeiro benefício que decorre desta procura é que a presença feminina em cargos de gestão contribui para que a vítima (que, vale lembrar, normalmente é uma mulher) sinta-se mais à vontade para contar à sua chefia eventual situação de assédio ocorrida, na medida em que se sente mais segura para abordar sobre esse delicado tema com alguém do mesmo sexo. Se houver em cargos hierarquicamente superiores pessoas pretas, membros da comunidade LGBTQIA+, entre outros, este benefício se estenderá, também, para as vítimas que se identificam com essas pessoas.

Outro aspecto positivo é que os gestores, não raro, são testemunhas de situações de assédio. Um estudo realizado pela Comissão Australiana de Direitos Humanos (AHRC)¹⁵² apurou que, quando houve apenas uma testemunha de um evento de assédio sexual, 22% eram hierarquicamente superiores à vítima, sendo 12% o gerente ou supervisor direto, 6% outro gerente ou supervisor do trabalho, e 4% o chefe do local de trabalho ou da organização. Já quando há multiplicidade de testemunhas, os percentuais são ainda maiores: 16% incluíam o gerente ou supervisor direto, outros 16% foram outro gerente ou supervisor do trabalho, e 11% o chefe do local de trabalho ou da organização da vítima. Desta forma, sendo o(a) superior(a) hierárquico(a) uma pessoa pertencente ao grupo de maiores vítimas em potencial a testemunha na posição de gestora, há maior chance de que tal fato conduza à formalização de denúncia ou mesmo uma intervenção imediata.

Um terceiro ponto de relevo também decorre de um dos fatos apurados pelo mesmo estudo australiano, que apurou que um quarto dos casos de assédio sexual é praticado por líderes, gerentes ou supervisores, como resultado de relações de poder abusivas¹⁵³. Ainda, em 47% dos casos em que havia mais de um autor, ao menos um deles era um gerente ou supervisor direto (21%), outro gerente ou supervisor (16%) ou o chefe do local de trabalho ou da organização (10%). Desta forma, quanto maior a diversidade nos cargos de liderança, maior o potencial de redução do número de casos de assédio.

Além do mais, o estabelecimento, pelas empresas, de liderança corporativa sensível à igualdade de gênero e que tratem todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação, passam implicitamente uma mensagem de que situações de assédio sexual – que intrinsecamente trazem uma origem de discriminação de gênero – não são aceitas no ambiente laboral.

Outro aspecto positivo, de suma relevância, é extraído de uma pesquisa realizada com mulheres brasileiras em cargos de liderança, que revelou que o assédio sexual é um problema significativo que impacta diretamente a ascensão das mulheres

¹⁵² AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. **Everyone's business**: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces. Sydney, Austrália: Australian Human Rights Commission, 2018.

¹⁵³ MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. **Assédio sexual no trabalho**: um problema de liderança. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 1-7.

a posições de liderança¹⁵⁴. Isso se dá na medida em que a violência sexual traz consequências à saúde física e mental das mulheres, além de uma alta carga de emoções e sentimentos negativos, inclusive conforme já abordado anteriormente neste estudo, o que dificulta a ascensão profissional, constituindo um círculo vicioso em que a mulher sofre um trauma, tem redução de seu desempenho profissional, deixa de ascender na carreira e, seguindo em cargos hierarquicamente inferiores, tem maior risco de sofrer novos abusos.

Por fim, há que se mencionar também que o aumento da diversidade no ambiente empresarial conduz à melhora de desempenho. Cida Bento, em uma de suas excelentes obras, refere que “empresas com altos índices de diversidade de raça (...) têm 35% mais probabilidade de obter resultados acima da média em seu ramo”¹⁵⁵, além de terem maior chance de alcançar uma performance financeira superior, se comparada às que não adotam índices elevados de diversidade.

Em que pese o estudo em comento não aborde outros grupos que costumam ser vítimas de assédio sexual (como, por exemplo, a população preta), é razoável inferir que a mesma lógica a eles se aplique. Desta forma, a promoção de mulheres, pessoas pretas, membros da comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência e outros mais a cargos de gestão, além dos aspectos positivos citados anteriormente, auxilia também a romper com este ciclo pernicioso acima citado.

Em síntese, não apenas a empresa, mas também seus empregados, colhem os benefícios da pluralidade no ambiente laboral. A representatividade de grupos costumeiramente vítima de assédio na empresa como um todo e também nos cargos de gestão é uma das formas essenciais na prevenção do assédio sexual no local de trabalho, de forma a criar um ambiente mais seguro e igualitário para todos.

g) Promover aos gestores treinamentos em identificação de sinais de assédio sexual

O treinamento de gestores sobre a temática do assédio sexual é uma ferramenta essencial para combater essa prática no ambiente de trabalho. Esse tipo

¹⁵⁴ OLETO, Alice de Freitas. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um estudo com mulheres em cargo de liderança. Orientador: Rafael Alcadipani da Silveira. 2021. 198 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) — Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021.

¹⁵⁵ BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022, p. 111.

de treinamento tem por objetivo sensibilizar os gestores sobre a gravidade do assédio sexual e auxiliá-los a identificar sinais em suas equipes de que alguma situação dessa natureza esteja ocorrendo de forma velada. Outro ponto positivo é o combate ao assédio sexual vertical, cometido por gestores, na medida em que o treinamento pode sensibilizá-los a abandonar comportamentos inadequados que porventura tenham.

Quanto aos sinais a serem detectados, são aqueles já abordados anteriormente no capítulo 2.1, quando abordadas as repercussões do assédio sobre a vítima. Os principais sinais a que os gestores devem estar atentos são os seguintes:

- **Absenteísmo:** a pessoa passa a temer a sua presença no mesmo local em que se encontra seu agressor e, portanto, passa a faltar ao trabalho.
- **Isolamento:** tem a mesma causa do absenteísmo, no entanto, ao invés de se ausentar do trabalho, a vítima nele comparece, mas adota postura de isolamento em relação aos demais (ou à parte dos demais), em momentos como pausa para refeição, reuniões em grupo, entre outras atividades coletivas.
- **Queda de desempenho:** na medida em que o assédio sexual possui repercussões tanto físicas quanto psicológicas, a vítima normalmente experimenta uma redução no seu desempenho profissional. Esse é um fator que pode ficar bastante evidenciado aos gestores, eis que usualmente são as pessoas que têm conhecimento mais direto sobre a qualidade e quantidade de trabalho realizado por seus subordinados.
- **Mudança de comportamento:** as vítimas de assédio sexual experimentam uma miríade de sentimentos e conflitos internos após a experiência de violência sofrida. Por esse motivo, é comum que surjam sinais de alteração comportamental, tais como agressividade, irritabilidade, apatia, vergonha e depressão¹⁵⁶.

Mas a relevância da capacitação dos gestores não se limita ao benefício de aumentar as chances de que uma situação de assédio sexual seja identificada. Há também uma redução do risco de que haja um agravamento da situação da pessoa vitimada. Isso se dá porque, conforme visto, a maior parte dos sintomas – para não dizer a totalidade – repercute no desempenho profissional do empregado. Desta forma, caso os gestores sequer cogitem que alguma situação grave possa estar por

¹⁵⁶ DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho. In: LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho:** reflexos na saúde do trabalhador, 5 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2019, p. 178.

detrás da perda de rendimento profissional, é muito provável que as vítimas, além dos efeitos nefastos diretamente decorrentes do assédio, sejam ainda perturbadas por cobranças de seus superiores hierárquicos, o que inegavelmente seria um agravo em sua condição pessoal.

h) Realizar entrevistas individuais regulares com os empregados

Os empregadores, conforme já discutido anteriormente, muitas vezes não têm conhecimento sobre as situações que ocorrem cotidianamente a seus empregados. Tratando-se de situações como assédio sexual, as estatísticas sobre o tema demonstram que boa parte dos casos, quando compartilhados pelas vítimas, são para pessoas próximas, e não para os superiores ou por meio de canais de denúncia, o que é muito prejudicial para o combate ao assédio.

Entretanto, se os empregados não dialogam espontaneamente com seus empregadores, é dever destes adotar medidas a fim de superar essa má-comunicação. Uma alternativa, aqui proposta, é a convocação de empregados, de forma aleatória, para conversas individuais junto ao seu gestor ou a algum setor específico dentro da empresa (por exemplo, a CIPA). O objetivo dessas conversas é questionar ao trabalhador sobre o ambiente laboral, questionando se ele tem alguma queixa específica, ou algum relato que queira fazer sobre fatos ocorridos consigo ou com terceiros.

Alguns cuidados, é claro, são necessários. As conversas devem se dar de forma privada, sendo assegurado ao empregado que as informações por ele prestadas não serão divulgadas a terceiros, e que têm o escopo de auxiliar na melhoria contínua do ambiente de trabalho. Além disso, sugere-se que antes do início dos questionamentos sendo esclarecido sobre o sigilo do conteúdo e questionando se o funcionário tem interesse em continuar, esclarecendo que ele não sofrerá qualquer forma de punição ou represália caso opte por não prosseguir.

Caso o empregado opte pela participação, são sugeridas as seguintes perguntas:

- 1) Você já vivenciou, no seu local de trabalho, alguma situação que entenda não ter sido adequada? Caso afirmativo, qual, e praticada por que pessoa?

- 2) Você já presenciou, no seu local de trabalho, alguma situação ocorrida com algum colega que, no seu entendimento, não tenha sido adequada? Caso afirmativo, qual, e ocorrida entre que pessoas?
- 3) Existe algum aspecto do seu ambiente de trabalho que você entenda ter espaço para alguma melhoria? Caso afirmativo, o quê?
- 4) Você já sofreu ou presenciou alguma situação de natureza sexual que possa ser considerada como inadequada como, por exemplo, toques indesejados, convites inadequados, comentários ou piadas de cunho sexual, exibição de imagens e/ou vídeos com conteúdo sexual ou pedidos de natureza sexual durante o trabalho? Caso afirmativo, o que ocorreu, quem foi a pessoa que cometeu o ato, e a quem ele foi direcionado?
- 5) Já presenciou o envio de material de cunho sexual em algum grupo de aplicativos de conversa (como WhatsApp e Telegram), tais como fotos, vídeos ou figurinhas? Caso afirmativo, possui registro?
- 6) Ainda que não tenha presenciado, já ouviu algum boato/comentário de situação ocorrida com algum colega que possa ser considerada assédio sexual (por exemplo, toques indesejados, convites inadequados, comentários ou piadas de cunho sexual, exibição de imagens e/ou vídeos com conteúdo sexual ou pedidos de natureza sexual)? Caso afirmativo, com que colega, e praticada por quem?
- 7) Sabe se algum(ns) colega(s) não tem(êm) conhecimento sobre o conteúdo do Código de Conduta da empresa, bem como da existência de Canal de Denúncia e seu funcionamento? Caso afirmativo, quais colegas não conhecem?

Através dessas perguntas, o empregador pode tomar conhecimento de situações que tenham lhe escapado anteriormente e, a partir delas, tomar ações propositivas como, por exemplo, chamar para entrevistas particulares os empregados que porventura tenham sido potencialmente vítimas, bem como os funcionários que podem ter cometido alguma irregularidade. Da mesma forma, é possível obter maiores informações sobre se a equipe tem conhecimento sobre os mecanismos de denúncia existentes na empresa.

i) Adotar programa de integridade/compliance

O termo *compliance* tem sido largamente utilizado nos últimos anos, especialmente no mundo corporativo. Sua origem é do verbo em inglês “*to comply*”, que pode ser traduzido como “estar em conformidade”. O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE)¹⁵⁷, conceitua *compliance* como sendo “um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores”. No Brasil, os sistemas de gestão de *compliance* são denominados como programas de integridade¹⁵⁸.

A conformidade, portanto, é com todas as normas que são aplicáveis a uma determinada situação, sejam elas leis, portarias, regras de mercado e políticas internas ou externas. James Batista Vieira e Rodrigo Tavares de Souza Barreto¹⁵⁹ esclarecem que “os programas de integridade reúnem um conjunto de ações voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção governamental”. O mecanismo pelo qual o *compliance* concretiza isso é criando uma “estrutura de incentivos organizacionais – positivos e negativos – que orientam o comportamento dos agentes públicos e corporativos, de forma a alinhá-los ao interesse público do Estado”¹⁶⁰. Os principais instrumentos de um programa de integridade são¹⁶¹

programas e políticas de auditoria interna, correição, ouvidoria, transparência e prevenção à corrupção, organizadas e direcionadas para a promoção da conformidade, propondo fazer com que os responsáveis pelas atividades mencionadas e áreas afins trabalhem de maneira coordenada, a fim de garantir uma atuação íntegra, minimizando os riscos de fraude, corrupção, infração aos princípios éticos e aos requisitos legais.

No que toca ao combate ao assédio sexual, o estabelecimento de um *compliance de gênero* é essencial. Para Mayra Cotta¹⁶², esse tipo de programa deve

¹⁵⁷ CADE. Ministério da Justiça. **Guia Programas de compliance**: Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial. Brasília: Gabinete da Presidência do CADE, jan. 2016, p. 9.

¹⁵⁸ VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. Governança, gestão de riscos e integridade. Brasília: Enap, 2019. Coleção Gestão Pública, p. 161.

¹⁵⁹ Id., p. 157.

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ Id., p. 162.

¹⁶² COTTA, Mayra. O enfrentamento ao assédio sexual e as possibilidades da compliance de gênero. **Democracia no Mundo do Trabalho**, 12 dez. 2020. Opinião. Disponível em:

atuar em ao menos quatro frentes distintas: investigação de casos específicos para distribuição adequada de responsabilidades e reparação às vítimas; avaliação do ambiente de trabalho para correção de condutas e práticas problemáticas; criação de estruturas internas para construção de capacidades permanentes de endereçamento de eventuais problemas; e treinamento de funcionários, gestores e diretores para prevenção de novos casos.

Desta forma, é possível concluir que o *compliance* funciona como o fecho da abóbada, que coloca em movimento todas as ferramentas já citadas, constantemente realinhando a rota da empresa, de modo que o combate ao assédio sexual no meio ambiente de trabalho seja integrado na cultura empresarial. Esse é o verdadeiro objetivo de todo e qualquer programa de integridade: tornar o cumprimento rigoroso das normas e procedimentos “parte da rotina e da cultura organizacional”¹⁶³, de modo a promover o constante alinhamento da atuação da instituição às normativas existentes, prevenindo e combatendo toda e qualquer situação que prejudique a empresa e todos a ela relacionados.

5.1 Medidas de remediação

Por vezes, mesmo quando o empregador adota todas as medidas de prevenção e precaução e atua de forma diligente, uma situação de assédio sexual pode ocorrer. Como dito anteriormente, esse tipo de assédio se dá de inúmeras formas, sendo muito difícil garantir que nenhuma situação assediadora ocorre, especialmente em ambiente como o de trabalho, em que usualmente há um número considerável de pessoas, que convivem por muitas horas juntas.

O conhecimento sobre este fato pode chegar à empresa de inúmeras formas, como por meio de comunicação no canal de denúncias, através de gravações das câmeras ou até mesmo com o empregador presenciando o ocorrido. Em qualquer dos casos, após a investigação interna dos fatos, se constatada a ocorrência de assédio sexual, devem ser tomadas medidas para sua remediação.

Elas podem ser divididas em dois grupos: as voltadas para a(s) vítima(s) e as destinadas ao assediador. A seu turno, a vítima é o sujeito passivo da relação de

<https://www.dmtmdebate.com.br/o-enfrentamento-ao-assedio-sexual-e-as-possibilidades-da-compliance-de-genero/>. Acesso em: 04 jan. 2024.

¹⁶³ VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. Governança, gestão de riscos e integridade. Brasília: Enap, 2019. Coleção Gestão Pública, p. 165.

assédio, o destinatário direto da agressão. No entanto, a depender da dinâmica dos fatos, terceiros também podem ter presenciado o ocorrido e sofrido repercussões negativas, devendo a eles ser tomadas algumas ações, a fim de evitar que qualquer pessoa exposta a algum dano seja esquecida.

a) Medidas destinadas à vítima

Conforme já examinado oportunamente, o assédio sexual traz graves repercussões para a vítima, tanto físicas quanto psicológicas. Em síntese, as repercussões físicas mais comuns distúrbios de sono, cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia ou alterações de sono, aumento da pressão arterial e/ou palpitações, problemas digestivos e/ou de pele. Dentre os efeitos psicológicos, é possível citar o quadro depressivo, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) e ansiedade como decorrências diretas que costumam estar presente após um evento de assédio dessa natureza. Abuso de álcool, distúrbios alimentares e hipertensão também podem ser consequências nefastas.

Por esse motivo, após a constatação da ocorrência da situação de assédio, a empresa deve envidar todos os esforços para *garantir um acolhimento integral da vítima*. Nesse conceito está desde o momento do recebimento da denúncia, o processo de investigação e as medidas posteriores à confirmação de que o assédio ocorreu. As principais medidas de acolhimento são as seguintes.

- **Empatia com a vítima:** quando do recebimento da denúncia, é essencial que a empresa demonstre empatia com a vítima, assegurando que ela pode se sentir segura para compartilhar o que desejar e da forma que lhe for mais adequada.

Deve ser realizada uma escuta ativa, livre de quaisquer vieses inconscientes que possam descredibilizar, de qualquer forma, o que a vítima está dizendo¹⁶⁴. É preciso lembrar que até o momento da realização da denúncia, a pessoa assediada

¹⁶⁴ Nota do autor: Neste tocante vale lembrar que o assédio sexual é uma mazela histórica não apenas no Brasil, e diversas práticas que hoje são condenáveis, até não muito tempo eram tidas como aceitáveis e “naturais”, o que marca profundamente o inconsciente de todas as pessoas. Por exemplo, se a pessoa denunciante for uma mulher jovem que estava usando uma saia no momento do assédio, a pessoa que recebe a denúncia poderia, inconscientemente, ter uma ideia distorcida e equivocada, em algum sentido parecido como “mas também, usando essa roupa, estava mais era pedindo para receber cantada”, ou “com essa roupa, estava querendo aparecer”. Esse tipo de pensamento são marcas historicamente inculcadas na sociedade, visando culpabilizar a vítima pela inadequação das ações dos ofensores.

já passou por todas aquelas fases de dúvidas e receios exploradas no capítulo 3 deste estudo, ou seja, sensações de medo de represália, receio de perda do emprego, dúvida sobre se teria alguma culpa pelo ocorrido e sensação de impunidade. Assim, todo e qualquer fato trazido por um empregado deve ser tomado aprioristicamente como verdadeiro.

- **Imediato afastamento da vítima e do suposto assediador:** essa medida pode ser concretizada de diferentes formas, e a adequação de cada uma delas vai depender das conjunto preliminar de provas existentes quando da denúncia. Se não houver outros elementos probatórios além do relato da vítima, durante o período de investigação, o suposto ofensor pode ser trocado provisoriamente de setor, permanecendo em ambiente apartado do da vítima. Caso isso não seja viável, o denunciado pode ser afastado do trabalho, permanecendo em casa por alguns dias (mas sem prejuízo do salário, eis que até o momento não há elementos de prova suficientes para aplicação de alguma medida disciplinar como suspensão, por exemplo).

Uma alternativa é que a troca de setor ou de local de trabalho seja feita em relação à vítima, e não ao suposto ofensor. No entanto, considerando que essas alterações podem gerar mudanças potencialmente negativas (perda de contato com colegas de trabalho com quem se tem boa relação, necessidade de nova ambientação, entre outras), apenas deve ser optada caso a vítima proponha. Inexistindo proposta dela nesse sentido, deve ser priorizado que a alteração de local de trabalho se dê com o suposto assediador. Da mesma forma, caso seja de interesse da parte denunciante, ela pode ser afastada momentaneamente do trabalho, permanecendo em casa, sem prejuízo de salário. enquanto a investigação é realizada.

- **Suporte para atendimento com profissional de psicologia:** Caso a empresa possua serviço de psicólogo profissional, deve ser feito o encaminhamento da vítima para acompanhamento com este profissional. A medida visa auxiliar de forma profissional o empregado assediado a lidar com as intensas emoções decorrentes da situação de assédio. Caso não haja algum profissional de psicologia

vinculado ao serviço médico da empresa, alternativamente é possível o custeio de sessões particulares, com algum profissional de escolha da vítima¹⁶⁵.

- **Monitoramento quanto às reações dos colegas em face do ocorrido:** pela sua natureza, os casos de assédio sexual devem ser mantidos sob o maior sigilo possível, sendo limitado o compartilhamento de suas informações ao menor número de pessoas possível.

Entretanto, muitas vezes a ciência sobre o ocorrido pode ser dada a terceiros e, daí, podem decorrer situações negativas para a vítima. Por exemplo, podem ocorrer comentários sobre o ocorrido, tentando constranger a vítima, surgir cochichos entre os colegas que, se percebidos pela vítima, podem lhe causar novo trauma, ou mesmo ela passar a ser perseguida de alguma forma. Todas essas situações podem gerar na vítima um novo trauma e, portanto, devem ser coibidas.

Desta forma, é preciso que ao menos o gestor imediato responsável pelo setor de trabalho da vítima seja alertado para que tome especial atenção nesse tocante, buscando coibir qualquer situação desconfortável para a pessoa assediada.

- **Busca de soluções em conjunto com a vítima:** dado que cada pessoa possui características particulares, bem como a pluralidade de repercussões que podem advir de uma situação de assédio, o diálogo com a vítima é uma ferramenta essencial para que a empresa possa concretizar um acolhimento integral. Apenas desta forma é possível adaptar as medidas de remediação de forma plena (ou o mais próximo da plenitude que for possível), entendendo quais são as demandas e expectativas da pessoa assediada.

Vale destacar que nem toda demanda apresentada pode – e deva necessariamente - ser atendida. Deve haver uma razoabilidade tanto por parte da empresa quanto por parte da vítima, a fim de que seja possível atingir um contexto fático que seja possível para o empregador e adequado para a pessoa assediada.

¹⁶⁵ Nota do autor: a empresa não está obrigada a custear o tratamento com qualquer profissional de psicologia que a vítima escolha, podendo ser ajustado diretamente entre as partes qual valor a empresa está disposta a custear, bem como a frequência das sessões. Deve haver, por parte do empregador, no entanto, sensibilidade para oferecer um custeio que permita que seu empregado vitimado possa consultar com um profissional minimamente bem capacitado. Aqui, impera a razoabilidade, que varia de caso para caso.

Todas essas medidas apresentadas devem ser adotadas desde o recebimento da denúncia – momento em que ainda não há certeza sobre o ocorrido –, sendo mantidas por tempo indefinido após a confirmação do ocorrido. Há, no entanto, uma última medida aplicável à vítima que é específica do momento posterior à confirmação da ocorrência.

- **Pagamento de indenização pecuniária:** conforme já analisado, é certo que de uma situação de assédio sexual há uma violação de direitos da vítima. Esses direitos violados são de máxima relevância, sendo direitos ligados à liberdade sexual, à honra, à imagem, à incolumidade física e psicológica, a um meio ambiente de trabalho sadio, entre outros. O empregador, conforme disposição do inciso III do artigo 932 do Código Civil, se responsabiliza pela reparação civil dos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Desta forma, após a constatação de que um empregado foi vítima de um assédio sexual no ambiente de trabalho, daí necessariamente decorre que ele sofreu um dano de natureza extrapatrimonial que deve ser reparado civilmente (artigos 186 e 927, *caput*, ambos do Código Civil). Confortando esse entendimento, vale mencionar estudo realizado na Espanha¹⁶⁶, que identificou que algumas empresas espanholas vêm adotando protocolos internos que garantem indenização às vítimas de situações de assédio sexual. Inclusive, foram identificadas instituições que garantiam indenizações inclusive a eventuais terceiros que porventura tivessem sido lesados em sua esfera particular (como, por exemplo, testemunhas).

No que toca ao formato da reparação civil, ela se dá de forma pecuniária, e se mede pela extensão dos danos (artigo 944 do Código Civil). Os artigos 223-A até 223-G da CLT trazem previsão expressa sobre a reparação de indenização por danos extrapatrimoniais, e são aplicáveis aos casos de assédio sexual. O artigo 223-B da CLT estabelece que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Os bens jurídicos da pessoa física tutelados constam do artigo subsequente (223-C) sendo eles “a honra, a imagem, a

¹⁶⁶ ARRÈRE UNZUETA, Maria Angeles, *et al.* **Acoso sexual y acoso por razón de sexo** : actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Barcelona : Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013, p. 130-260.

intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física”. O artigo 223-G¹⁶⁷, por sua vez, traz um rol de aspectos a serem considerados quando da análise do caso concreto, para fins de fixação do valor a ser indenizado:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas,
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

Por fim, o parágrafo primeiro do art. 223-G traz alguns parâmetros pecuniários para o valor da indenização, a partir da gravidade dos fatos ocorridos:

§1º - Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Recentemente o STF decidiu que esse tabelamento das indenizações serve como critério orientador, mas não impede a fixação de indenização em quantia superior, desde que devidamente motivada. A decisão foi tomada no julgamento da ADIn nº 6050, e considerou que “a consagração de parâmetros legais objetivos (...) não apenas constitucional, mas desejável, na medida em que eles podem balizar o livre convencimento racional motivado do juiz”. Entretanto, os parâmetros fixos do tabelamento tornam o julgador “impossibilitado de traduzir, de forma plena, a dor e o

¹⁶⁷ Nota do autor: em que pese o artigo 223-G se dirija ao julgador da ação trabalhista, os elementos trazidos nos seus incisos podem ser utilizados pelo empregador na análise interna da extensão do dano.

sofrimento imaterial da vítima em medida reparatória quantificável para além do “teto” estabelecido na lei”.

Os valores espontaneamente pagos pelo empregador a título de indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de assédio podem ser objeto de dedução caso o empregado ajuíze ação trabalhista pleiteando nova indenização com fundamento no assédio sexual. O fundamento da dedução se encontra no art. 884 do Código Civil, e consiste no abatimento dos valores comprovadamente pagos a mesmo título¹⁶⁸.

Desta forma, os valores indicados no parágrafo primeiro do artigo 223-G da CLT são um bom parâmetro para fins de estipulação da indenização a ser paga pelo empregador ao empregado vitimado por situação de assédio sexual no trabalho. Outro aspecto a ser observado é o valor arbitrado judicialmente pela Justiça do Trabalho no julgamento de casos similares. Sugere-se que a empresa sempre ratifique junto ao seu setor jurídico o montante a ser pago ao empregado a título de indenização por danos extrapatrimoniais.

b) Medidas destinadas a terceiros

Caso o fato assedioso se dê perante terceiros, estes também podem ser negativamente impactados, ainda que em menor grau de intensidade do que a vítima. Nada obstante, sendo do empregador o dever de garantir um meio ambiente de trabalho sadio, é mister que seja dada atenção também à saúde mental de todas as pessoas que tenham sido expostas à situação de assédio. No plano abstrato, todas as medidas de remediação destinadas à vítima podem ser destinadas aos terceiros, se as condições fáticas as justificarem.

O grau de dificuldade da identificação de terceiros pode ser muito amplo. Se facilmente identificadas pelo empregador as pessoas expostas ao evento de assédio, elas podem ser chamadas individualmente para diálogo, e sugere-se que sejam questionadas quanto a eventuais repercussões negativas que tenham sentido, e se existe alguma demanda que elas possuam. Não havendo informação acerca de terceiros que possam ter sofrido alguma repercussão negativa pelo evento, o

¹⁶⁸ SILVA, Glauco Bresciani. Compensação, dedução e retenção na esfera trabalhista. **JusBrasil**, 14 dez. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/compensacao-deducao-e-retencao-na-esfera-trabalhista/659107781>. Acesso em: 05 jan. 2024.

empregador deve permanecer atento e, caso os fatos sejam de conhecimento amplo dos empregados, informar que qualquer pessoa que sinta necessidade de dialogar sobre o ocorrido pode procurar algum setor específico da empresa ou seu gestor, para encaminhamento.

c) Medidas disciplinares em relação ao assediador

Em relação ao assediador, as medidas a serem adotadas se dividem em anteriores e posteriores à comprovação do assédio. As adotadas anteriormente na fase entre a denúncia e o término das investigações devem ser proporcionais e adequadas ao contexto de provas existente até o momento.

- **Afastamento do convívio direto com a vítima:** desde o momento do recebimento da denúncia, deve ser promovido o afastamento entre o acusado e a suposta vítima.

Isso pode ser operacionalizado a partir a troca de setor ou mudança de filial de trabalho do acusado. Havendo impossibilidade de afastamento físico com manutenção da prestação de seus serviços, ou havendo impossibilidade de que isso se dê sem causar repercussões negativas a terceiros, deve ser o suposto assediador mantido afastado do trabalho, sem prejuízo de salário¹⁶⁹.

- **Oitiva do acusado sobre os fatos denunciados:** O empregado acusado deve ser ouvido, de forma individualizada sobre os fatos alegados. Tal medida é essencial para que se evite um processo de investigação interna sem garantia dos direitos constitucionais de contraditório e ampla defesa. Em que pese esses direitos sejam diretamente vinculados à esfera judicial, um procedimento investigatório interno deve também observá-los, inclusive como forma de entendimento sobre a ocorrência efetiva dos fatos e de seu contexto (caso não negados pelo acusado).

¹⁶⁹ Nota do autor: se o afastamento se der sem percepção de salários configurará suspensão do contrato de trabalho, o que pode gerar dois efeitos negativos ao empregador. O primeiro deles é que se futuramente não forem encontradas evidências que comprovem o assédio, o empregado poderá pleitear indenização pela aplicação de penalidade indevida. O segundo é que, havendo comprovação do assédio, eventual futura despedida por justa causa pode ser considerada como uma segunda punição pelo mesmo fato, configurando *bis in idem* e, novamente, gerando ao empregado potencial direito à indenização (embora uma condenação nesse sentido não seja uma certeza, especialmente diante da natureza dos fatos). O risco, no entanto, existirá.

Se constatada a ocorrência do assédio sexual, o empregador tem o dever de aplicar alguma medida disciplinar ao assediador. Elas podem ser uma das seguintes:

- **Suspensão disciplinar:** a suspensão disciplinar importa no afastamento do empregado do trabalho sem percepção de salário, podendo ser fixada entre 1 e 30 dias (artigo 474 da CLT). Ela se caracteriza como sendo uma “punição aplicada pelo empregador ao empregado em virtude de uma falta de média gravidade por ele cometida”¹⁷⁰.

Considerando que o assédio sexual, por si só, já é situação com gravidade acentuada, recomenda-se que a suspensão seja a medida escolhida apenas para aqueles casos em que o assédio tenha se dado em algum de seus matizes de gravidade menos acentuada como, por exemplo, piadas de cunho sexual (típicas do assédio sexual ambiental), olhares insistentes e convites para encontros sexuais sem outras condutas associadas.

Mesmo nesses casos, recomenda-se que o número de dias de suspensão não seja pequeno, justamente pela natureza de gravidade que o assédio possui mesmo em suas formas menos graves. Sugere-se que a suspensão, nesses casos, não se dê por período inferior a uma semana de trabalho, para que seja dada uma mensagem clara sobre a inadmissibilidade do assédio sexual.

- **Despedida por justa causa:** a doutrina tem entendimento pacificado no sentido de que o cometimento de assédio sexual autoriza o rompimento motivado do contrato de trabalho do assediador. Há divergências tão somente quando ao enquadramento legal da conduta nas alíneas do artigo 482 da CLT.

Homero Batista¹⁷¹ enquadra o assédio sexual praticado por empregado perante colegas - e até mesmo terceiros – como hábil a caracterizar incontinência de conduta. Já para Alice Monteiro de Barros¹⁷² e Maria Cristina Peduzzi¹⁷³, o assédio sexual

¹⁷⁰ BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022, p. 963.

¹⁷¹ BATISTA, Homero. Direito do trabalho aplicado: Direito individual do trabalho. v. 2. São Paulo: Thomson Reuters, 2021, p. 390.

¹⁷² BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *In*: LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho:** reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2019, p.136.

¹⁷³ MINISTRA aponta efeitos do assédio sexual no trabalho. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**, 23 jan. 2003. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/ministra-aponta-efeitos-do-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 05 jan. 2024.

autoriza o enquadramento também como mau procedimento, além da já extensamente citada incontinência de conduta.

- **Desconto pecuniário equivalente ao valor dos danos extrapatrimoniais pagos à vítima:** conforme abordado no item que abordou as medidas destinadas à vítima, o empregador também responde pela reparação civil (artigo 932, III, do Código Civil). Entretanto, este dano pago pela empresa tem origem na conduta do assediador, se constituindo, portanto, em um dano por ele causado.

Nesse sentido, Maria de Lourdes Leiria¹⁷⁴ ensina que o empregador tem o direito de descontar do empregado assediador o valor pago a título de indenização à vítima¹⁷⁵. A autora destaca ainda a possibilidade de tal desconto ser procedido independentemente de ajuste prévio no contrato, argumentando que o assédio sexual “não tem modalidade culposa, apenas dolosa, pelo que pode ser descontado o dano causado ao empregador à luz do art. 462, §1º da CLT”¹⁷⁶.

Deve ser observado, no entanto, a limitação existente no §5º do artigo 477 da CLT, que trata dos descontos de valores no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), estabelecendo que “qualquer compensação no pagamento [no saldo líquido das verbas rescisórias] (...) não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado”. Desta forma, a depender do valor das verbas rescisórias devidas ao empregado assediador e ao valor indenizatório pago à vítima, é possível que apenas parte do valor possa ser objeto de abatimento no TRCT, devendo o restante ser objeto de cobrança extrajudicial ou judicial.

- **Outras repercussões:** ao empregado que comete assédio sexual ainda podem advir outras repercussões.

Conforme já estudado anteriormente, há ao menos dois crimes que podem ser cometidos por quem pratica assédio sexual no trabalho. Se a vítima está em posição hierarquicamente inferior na empresa, o tipo penal é o do artigo 216-A do Código

¹⁷⁴ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 136.

¹⁷⁵ Nota do autor: Maria de Lourdes Leiria entende que o desconto seria possível quando “o empregador resolver não rescindir o contrato de trabalho do assediador”. Entretanto, entendo que não há impossibilidade de proceder com o desconto ainda que o empregado assediador seja despedido, eis que o desligamento motivado pune a conduta tipificada na alínea “b” do art. 482 da CLT, enquanto o desconto serve como forma de reparação do dano causado à vítima. Não há, portanto, porque entender que a cumulação do desconto com a despedida pudesse caracterizar dupla punição pelo mesmo fato.

¹⁷⁶ LEIRIA, op.cit., p. 136.

Penal, configurando o crime de assédio sexual. Se a vítima possui nível hierárquico idêntico ou superior ao do assediador, o crime praticado é de importunação sexual, cuja previsão está no art. 215-A do Código Penal. Assim, o assediador pode responder na esfera criminal pelos fatos ocorridos no ambiente laboral.

A vítima também pode pleitear reparação civil em face do assediador. O fundamento seria a responsabilidade civil decorrente de ato ilícito, prevista nos artigos 186 e 927, *caput*, ambos do Código Civil. Os direitos violados são os já citados neste trabalho, tais como a intimidade, a honra, a imagem e à liberdade sexual. É possível que se pleiteie também a reparação de danos materiais, como os decorrentes de remédios e tratamentos que a vítima necessite que decorram da violência sofrida.

5.3 Curso para empresas

Conforme exposto anteriormente, existem inúmeras formas de as empresas empregadoras combaterem o assédio sexual junto aos seus empregados. Idealmente, se deve buscar evitar que qualquer evento desta natureza ocorra e, caso ele aconteça, deverá ser dado o máximo suporte possível à(s) vítima(s). Parte das ferramentas disponíveis podem ser concretizadas sem qualquer participação dos empregados, tais como elaboração de código de conduta, estabelecimento de canal anônimo de denúncias, instalação de câmeras, promoção de diversidade na empresa como um todo e em cargos de gestão e uso do *compliance*.

Outras, no entanto, devem ser expostas diretamente aos funcionários, como adoção de métodos de letramento, treinamento dos gestores na identificação de sinais de abuso, realização de entrevistas regulares por amostragem. No entanto, mesmo as primeiras, posteriormente à sua adoção, repercutirão no cotidiano dos membros da empresa e, portanto, devem ser informadas e explicadas quanto a seus objetivos.

Por todos esses motivos, o segundo objetivo principal deste estudo foi a elaboração de um curso voltado às empresas, com escopo de auxiliar na concretização e materialização de todas essas ferramentas. O objetivo do curso proposto é trazer os seguintes efeitos práticos:

- **Servir como medida de letramento:** um dos principais objetivos do curso é apresentar aos empregados das empresas, de forma clara e didática, os principais conceitos relacionados ao assédio sexual, trazendo exemplos práticos e sanando suas dúvidas.

- **Informar os empregados sobre as implicações criminais, cíveis e trabalhistas do assédio sexual:** o curso apresentará quais os efeitos jurídicos do assédio sexual, especialmente em relação ao assediador, esclarecendo as tipificações dos crimes de importunação sexual (artigo 215-A do Código Penal) e assédio sexual (artigo 216-A do Código Penal), as repercussões trabalhistas (tais como suspensão e despedida por justa causa) e cíveis (reparação para a vítima).

- **(Re)Apresentar aos empregados o código de conduta da empresa:** caso a empresa possua código de conduta, o curso poderá abordar os principais pontos nele existentes que dialogam com o tema do assédio sexual, servindo como forma de

reforçar a cultura empresarial nele inserida e lembrando os empregados acerca de sua existência e conteúdo.

- **Reforçar a existência e funcionamento do canal anônimo de denúncias:** caso a empresa possua canal anônimo de denúncias, o curso o apresentará aos empregados, esclarecendo sobre o caráter anônimo da denúncia. A ideia é, inclusive, se houver capacidade técnica disponível para tanto, simular ao vivo uma denúncia, de modo a facilitar que os empregados futuramente as façam, se necessário. Caso não seja possível realizar uma demonstração ao vivo, serão apresentados *prints* com um passo-a-passo didático.

- **Informar aos empregados sobre a finalidade e importância das câmeras:** na hipótese de a empresa possuir circuito interno de câmeras de vigilância, o curso poderá abordar junto aos funcionários a sua importância e finalidade, esclarecendo que as imagens nelas capturadas são protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados e as situações em que elas podem ser utilizadas.

- **Trazer reflexões sobre diversidade e seus benefícios:** o curso pode abordar, de forma mais ou menos aprofundada, sobre os principais tipos de preconceito existentes, e como eles se relacionam ao assédio sexual. Ainda, objetiva-se trazer informações sobre os benefícios que advêm da diversidade no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo.

- **Servir de treinamento aos gestores na identificação de sinais de assédio sexual em suas equipes:** Na modalidade voltada especificamente aos gestores, serão apresentados quais os principais efeitos perceptíveis que uma vítima de assédio sexual costuma exibir, os auxiliando na identificação e busca ativa por sinais neste sentido, esclarecendo como devem proceder caso identifiquem algo nesse sentido. Na modalidade voltada ao público em geral, serão exibidos quais os principais sinais de alerta de que alguém pode estar sendo vítima de assédio sexual, e será esclarecido sobre a importância de que, caso percebam algo nesse sentido, comuniquem ao superior imediato ou por meio do canal anônimo de denúncias.

- **Esclarecer o que são e a importância das entrevistas regulares por amostragem:** caso a empresa já possua a prática de realizar entrevistas regulares por amostragem ou demonstre interesse em adotar tal método, o curso esclarecerá

aos empregados qual o objetivo deste procedimento e a importância de que as informações prestadas sejam verdadeiras. Será reforçado, ainda, o caráter anônimo das informações.

- **Atender ao dever legal de promoção de palestras regulares sobre assédio sexual:** por fim, o curso serve como forma de atendimento do dever legal de promoção de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho (inciso IV do art. 23 da Lei 14.457/2022).

- **Servir como marco inicial para as empresas que não possuem conhecimento sobre a temática do assédio sexual:** não raro, especialmente em empresas de pequeno e médio porte, a temática do assédio sexual é totalmente desconhecida. Nesse contexto, o presente curso pode ser dirigido ao corpo diretor ou à pessoa proprietária da empresa, para que ela tome conhecimento dos principais aspectos sobre o assunto, e possa ter um marco inicial de mobilização. Em síntese, o letramento pode ser direcionado tanto ao corpo de empregados quanto ao próprio empregador.

O curso se divide em sete módulos:

Módulo 1 – Conceito de assédio sexual. Exemplos de condutas que caracterizam assédio. Exemplos de condutas que não caracterizam assédio. Estimado 20 minutos.

Módulo 2 – Repercussões do assédio sexual. Repercussões para a vítima (físicas e psicológicas). Repercussões para terceiros. Repercussões para o assediador (trabalhista, criminal e cível). Estimado 5 minutos.

Módulo 3 – Código de conduta da empresa. Trechos que têm relação com o assédio sexual. Estimado 10 minutos.

Módulo 4 – Canal anônimo de denúncias. O que é o canal de denúncias. Anonimato das denúncias. Procedimento para realização de denúncia. O que ocorre após o recebimento da denúncia. Estimado 20 minutos.

Módulo 5 – Câmeras de vigilância. Qual a importância das câmeras no ambiente de trabalho. Proteção de dados e hipóteses em que as gravações são utilizadas. Esclarecimento sobre o tempo mínimo que as imagens ficam arquivadas. Estimado 10 minutos.

Módulo 6 – Sinais de identificação de situações de assédio sexual. Principais sinais das vítimas que sofrem assédio sexual. Forma de abordagem quando identificada vítima em potencial. Como dar encaminhamento caso haja confirmação do assédio por parte da vítima. Estimado 15 minutos.

Módulo 7 – Entrevistas por amostragem. O que são entrevistas por amostragem. Qual o objetivo e importância das entrevistas. Importância da veracidade das informações. Como conduzir as entrevistas por amostragem (exclusivo ao treinamento destinado aos gestores). Estimado 10 minutos.

A apresentação completa (com os sete módulos) possui tempo estimado de duração de 1h30min. Ao final, haverá abertura de espaço para perguntas com duração aproximada de 15 minutos. O Curso será oferecido nas modalidades presencial e por videoconferência.

As empresas podem escolher pelo curso completo ou com apenas parte dos módulos. Os módulos 1 e 2 são obrigatórios para os dois cursos (público geral e gestores), enquanto o módulo 7 é obrigatório no curso destinado aos gestores. O espaço destinado para perguntas, ao final, é de 10 a 30 minutos, a ajustar com a empresa. A modularidade do curso visa trazer uma maior adaptabilidade à realidade de cada empresa contratante, na medida em que cada uma terá peculiaridades que devem ser levadas em consideração quando do momento da apresentação.

6 CONCLUSÃO

Como visto, estudar a temática do assédio sexual no ambiente de trabalho importa em inúmeros desafios. O maior deles é, sem dúvida, a notória sensibilidade do tema, cuja pesquisa importa na constante exposição a histórias e relatos tão plurais quanto chocantes. Por outro lado, decorre daí também um estímulo ainda maior para a pesquisa e proposição de ferramentas para as empresas a fim de auxiliar no combate dessa histórica mazela social, esta última o problema central deste trabalho.

Outra dificuldade verificada é a falta de informações objetivas e centralizadas sobre o tema. Não há, por exemplo, um estudo nacional – ou mesmo estadual – que tenha se proposto a examinar de forma profunda e objetiva o tema. Na doutrina, salvo exceções, o assédio sexual laboral é tratado de forma breve, e sem maiores proposições resolutivas. Com efeito, não foram identificados autores que enfrentassem, da forma como procurei fazer, quais mecanismos as empresas poderiam – e deveriam – adotar no combate ao assédio sexual. Espero, com o presente estudo, ter auxiliado a preencher esse vazio.

Em relação aos principais pontos da pesquisa, destaco sete. O primeiro deles é a amplitude que o assédio sexual assume na esfera do Direito do Trabalho. Foi proposto o entendimento de que ele ocorre sempre que há uma *conduta de natureza sexual, manifestada por ao menos um sujeito ativo em face de ao menos um sujeito passivo, que seja rejeitada pelo destinatário, e nele cause sensação de constrangimento e violação de sua liberdade sexual*. A repetição não deve ser um elemento obrigatório, mas apenas pode ser dispensada quando a gravidade da conduta é tamanha a ponto de, mesmo ocorrendo uma única vez, gerar constrangimento e violação da esfera íntima da vítima.

O segundo ponto de destaque são os contornos que definem o que deve ser entendido como meio ambiente de trabalho. Nesse aspecto, propôs-se a não limitação à noção de ambiente físico de trabalho como, por exemplo, o espaço dentro das “quatro paredes da empresa”. Isso é necessário porque atualmente tem se percebido o fenômeno do trabalho em ambientes cada vez mais fluidos, como, por exemplo, no caso de teletrabalho, ou de trabalho externo. Até mesmo um *happy hour* realizado pela equipe de trabalho em um local fora da empresa pode, ainda assim, ser cenário de um assédio sexual a ele relacionado. O mesmo ocorre com a própria residência da vítima, quando ela exerce seu ofício por meios tecnológicos e telemáticos.

Por esse motivo, se afirmou o meio ambiente de trabalho como sendo a *soma de todos os aspectos materiais e imateriais relacionados às atividades laborais, sob controle direto ou indireto do empregador, em que devem ser garantidos direitos subjetivos privados e direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que com ele se relacionam*. O objetivo foi adotar uma definição ao mesmo tempo mais protetiva ao trabalhador (o que, por consequência, estimula a adoção de práticas preventivas e precaucionais mais ampla por parte do empregador) e que efetivamente fosse hábil a abarcar todas as situações de assédio sexual que guardem relação com o trabalho e que nele tenham ocorrido.

O terceiro ponto a ressaltar deste estudo diz respeito ao perfil das vítimas mais frequentes do assédio sexual no ambiente de trabalho. Não se olvida que qualquer pessoa pode ser alvo desse mal, mas há alguns grupos que costumam ser mais frequentemente vitimados. Nesse sentido, foi verificado que as mulheres jovens são as maiores vítimas. Dentre elas, as que se inserem em algum grupo alvo de discriminação (por exemplo, pessoas pretas), ou possuem renda baixa, o risco de sofrer assédio é ainda mais acentuado. Saber sobre essas informações permite que melhores ações de combate sejam tomadas, de forma mais adequada e melhor direcionada.

O quarto destaque são os principais entraves para que as vítimas relatem, especialmente para o empregador, sobre situações de assédio sexual sofridas. A sensação de impunidade e de descaso, o medo de exposição e mácula da própria imagem, o receio de despedida e até mesmo a sensação de que seriam culpadas pelo ocorrido são os mais citados pelas vítimas. Entretanto, cada pessoa pode sentir diferentes pressões, internas e externas, para comunicar eventual abuso sofrido. Essa informação é valiosa, pois romper a barreira do diálogo é, por si só, uma forma de combate ao assédio sexual, e isso apenas pode ser feito se for sabido, de antemão, quais são os entraves existentes.

Se o potencial assediador sabe que a vítima se sentirá menos desconfortável para denunciá-lo, de imediato já haverá um fator de pressão que pode ser definitivo para que um evento de assédio não ocorra. Forma-se, em verdade, um círculo virtuoso: havendo confiança na eficácia, anonimidade e seriedade dos mecanismos de denúncia, ela terá maior probabilidade de ser feita e de conduzir a alguma resposta por parte do empregador. A seu turno, essa resposta estimulará que, em casos futuros, a vítima não sinta que haverá descaso ou impunidade ao agressor, nem que

sofrerá repercussões negativas por parte da empresa. Há, ainda, o benefício da sinalização coletiva de que nenhuma situação de assédio será tolerada no ambiente da empresa.

O quinto ponto são as repercussões do assédio sexual para a vítima, terceiros e para o empregador. Ter conhecimento sobre a gravidade de seus efeitos serve como catalisador da adoção de medidas mais firmes de combate. Para as vítimas, foi verificado que os efeitos mais comuns que decorrem de um evento de assédio sexual no trabalho são distúrbios de sono, cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia ou alterações de sono, aumento da pressão arterial e/ou palpitações, problemas digestivos e/ou de pele. Dentre os efeitos psicológicos, há relatos de vítimas com Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), ansiedade e depressão, também são correlacionados com eventos de assédio sexual sofrido. Há estudos que correlacionam, ainda, a tentativa de suicídio como decorrente de experiências traumáticas de violação à liberdade sexual no local de trabalho.

Para terceiros eventualmente expostos ao assédio, também podem advir efeitos prejudiciais, embora normalmente com intensidade reduzida em comparação com os experimentados pela vítima. Algumas empresas vêm adotando protocolos que garantem direitos e medidas destinadas aos terceiros que, mesmo não sendo vítimas diretas de assédio sexual, sofrem repercussões negativas decorrentes de sua ocorrência.

Para o empregador, os efeitos mais comuns do assédio sexual ocorrido com seus empregados é o aumento do absenteísmo, a queda de produtividade e a rotatividade da mão-de-obra, inclusive com redução da coesão interna da equipe. Externamente, há risco à imagem da empresa, o que pode refletir na perda de patrocínios, parcerias e número de vendas. Por fim, surgem riscos de condenações judiciais e, inclusive, de intervenção do Ministério Público do Trabalho.

O sexto ponto, como não poderia deixar de ser, são as respostas ao problema proposto no começo deste estudo: quais as principais ferramentas podem as empresas concretizar seu papel no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho nelas desenvolvido? Todas as medidas que foram traçadas como hipóteses de resposta ao problema – no caso, busca pelo letramento e sensibilização dos empregados em relação ao tema do assédio sexual, a disponibilização de canal anônimo de denúncias, a utilização de câmeras de segurança e a promoção de treinamentos de gestores na identificação de sinais de assédio sexual – foram, ao

final, confirmadas como sendo adequadas ao enfrentamento do assédio sexual pelas empresas. Além delas, outros instrumentos foram identificados no transcurso do estudo, tais como celebração de palestras regulares quanto à temática do assédio sexual, elaboração de código de conduta, promoção da diversidade na empresa como um todo, mas especialmente em cargos de gestão, realização de entrevistas regulares com os empregados e adoção de programas de integridade.

Houve a identificação de mecanismos que podem ser manejados quando não se obtém êxito em evitar a ocorrência de evento de assédio sexual no ambiente de trabalho. Esses instrumentos *a posteriori* visam em igual medida reparar os danos causados à vítima, buscando restabelecer ao máximo sua condição anterior dano ocorrido, punir o agente assediador, e passar a mensagem assertiva de que situações daquela natureza são repelidas pela empresa e serão ativamente e rigorosamente perseguidas e punidas.

Aqui se inserem, em relação à vítima, a busca pelo seu integral acolhimento, o imediato afastamento da vítima e do agressor (desde o momento em que há o recebimento da denúncia, e ainda remanesce a incerteza quanto aos fatos), a disponibilização de atendimento junto a profissional de psicologia, o monitoramento das reações de terceiros em face do ocorrido e o pagamento de indenização pecuniária. Todos esses mecanismos devem ser conduzidos e debatidos pelo empregador em conjunto com a vítima, de modo empático e visando evitar o agravamento ou surgimento de novos traumas.

Relativamente ao ofensor, ainda em momento prévio à investigação sobre o ocorrido, deve haver seu afastamento do convívio direto com a vítima e, em sequência, sua oitiva quanto aos fatos denunciados. Após o fim da investigação, se verificado que de fato ocorreu evento de assédio, deve ser aplicada ao assediador medida disciplinar compatível e proporcional ao agravo, o que pode significar desde uma suspensão disciplinar até mesmo despedida por justa causa. Também é viável ao empregador o desconto pecuniário equivalente ao valor dos danos extrapatrimoniais pagos à vítima.

Em que pese todas as ferramentas identificadas sejam de relevo para o enfrentamento do assédio sexual pelas empresas, especialmente no que toca ao que pode ocorrer no ambiente laboral, três delas são, em meu sentir, assumem cariz especial: as palestras regulares sobre o tema do assédio sexual, o estabelecimento

de canal anônimo de denúncias e a busca ativa por aumentar a diversidade na empresa.

As palestras sobre a temática do assédio sexual (e, em verdade, de violência de gênero de modo geral) são essenciais porque elas possuem o potencial de simultaneamente promover ensinamentos a todos os membros da empresa sobre questões essenciais relativas ao tema (ou seja, promovem outras ferramentas, como o letramento) e divulgar a existência de outros instrumentos existentes na empresa (como canal de denúncia e código de conduta). Além disso, podem ser utilizadas para o treinamento para identificação de situações de assédio sexual, auxiliando enormemente na sua identificação e coibindo sua prática.

O canal anônimo de denúncias é de acentuada relevância porque é, talvez, o meio principal para a vítima e terceiros se sentirem minimamente à vontade para apresentar comunicação sobre eventos de assédio sexual ocorridos. Por consequência, é um instrumento extremamente eficaz para que o empregador tome conhecimento de situações ocorridas na empresa, e possui um custo-benefício muito vantajoso. Seu estabelecimento proporciona, ainda, repercussões positivas em outras esferas, pois as denúncias recebidas podem ser de qualquer natureza, de modo que não se limitam a eventos de assédio sexual.

Já a procura ativa pelo aumento da diversidade na empresa produz efeitos positivos que extrapolam e muito apenas o enfrentamento ao assédio sexual. Ela auxilia na desconstrução de inúmeros paradigmas discriminatórios nos membros da empresa e, por consequência, na sociedade como um todo (afinal, os empregados são cidadãos e dialogam com outras pessoas de fora da empresa). Deste modo, os efeitos benéficos se estendem tanto interna quanto externamente aos muros do empregador. A maior inserção de pessoas inseridas em minorias e/ou grupos que são alvo de preconceito na sociedade lhes dá visibilidade e auxilia na representatividade, ampliando o horizonte de possibilidades que, idealmente, deveria ser igual para todos. Em síntese, investir em diversidade é investir na humanidade.

Relativamente às medidas de remediação, todas são essenciais, e não devem ser aplicadas de forma isolada. O objetivo deve ser, sempre, o de promover o acolhimento integral da vítima, mantendo diálogo aberto com ela visando entender qual a melhor forma de reparar os danos advindos do assédio sexual. Como cada vítima reage de uma forma, apenas ela pode informar à empresa qual a medida mais adequada a cada momento.

O sétimo ponto de destaque do presente estudo é a entrega prática idealizada, na forma de curso/palestra voltado às empresas como forma de auxílio no combate ao assédio sexual. A ideia por detrás deste curso foi de criar um mecanismo prático que pudesse ser disponibilizado às empresas para transmitir a elas e ao seu corpo de membros (sejam empregados, diretores, sócios e quaisquer pessoas nelas inseridas) maiores informações sobre o assédio sexual, bem como servir como meio de concretização de alguns dos instrumentos identificados.

A forma com que estruturado visa permitir uma apresentação dinâmica e clara dos principais conceitos que dialogam com o tema em comento. Por exemplo, a partir de sua apresentação ao corpo de empregados, é possível explorar a questão do letramento, com a apresentação clara e didática, os principais conceitos relacionados ao assédio sexual, trazendo exemplos práticos e sanando suas dúvidas. Outro ponto é a possibilidade de expor aos funcionários da empresa (e à própria instituição) sobre as implicações criminais, cíveis e trabalhistas do assédio sexual, com os efeitos jurídicos do assédio sexual, especialmente em relação ao assediador, esclarecendo as tipificações dos crimes de importunação sexual (artigo 215-A do Código Penal) e assédio sexual (artigo 216-A do Código Penal), as repercussões trabalhistas (tais como suspensão e despedida por justa causa) e cíveis (reparação para a vítima). O objetivo é tanto apresentar os direitos de quem é vítima de evento de assédio sexual quanto as consequências existentes para quem o comete.

O curso também pode ser utilizado como importante meio de apresentação do código de conduta da empresa, caso a empresa o possua. Podem ser explorados as principais passagens nele existentes que dialogam com o tema do assédio sexual, como forma de reiterar a cultura empresarial e rememorar aos empregados acerca de sua existência e conteúdo. O mesmo no que toca ao canal anônimo de denúncias, que, caso existente, pode inclusive ser objeto de uma simulação ao vivo, durante o curso, de como realizar uma denúncia.

A palestra também pode servir de treinamento – inicial ou definitivo - aos gestores na identificação de sinais de assédio sexual em suas equipes. Aqui, seria destinado exclusivamente na modalidade de curso voltada aos gestores. O objetivo será apresentar os principais efeitos perceptíveis que uma vítima de assédio sexual costuma exibir, auxiliando os líderes, gerentes e demais cargos de hierarquia superior na identificação e busca ativa por elementos fáticos que conduzam à conclusão de que pode estar havendo uma situação de assédio sexual junto a algum empregado.

Na palestra, haverá também esclarecimento sobre como devem proceder caso identifiquem algo nesse sentido. Por derradeiro, o curso também traz um atrativo às empresas que é promover o atendimento do dever legal de promoção de palestras regulares sobre assédio sexual, estabelecido no inciso IV do art. 23 da Lei 14.457/2022.

Encerro o presente estudo com uma reflexão. Um mundo livre de assédio, não apenas o sexual, mas em todas suas formas, é mais do que algo a almejar: é algo necessário para nós todos, como humanidade. Por esse motivo, devemos fazer todos, de forma ativa, o que estiver dentro de nossas possibilidades para alcançá-lo. Combater o assédio sexual, às vezes, parece uma tarefa impossível. No entanto, inspiremo-nos na frase atribuída por uns à Jean Cocteau, e por outros à Mark Twain: “não sabendo que era impossível, foi lá e fez”.

7 REFERÊNCIAS

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual**. AGU: Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual>. Acesso em: 3 jan. 2024.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015

ALUNO denuncia assédio de professor no WhatsApp: 'Ver as notas e algo mais'. **Uol**, 8 nov. 2022, São Paulo. Cotidiano. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2022/11/08/professor-e-afastado-apos-enviar-mensagens-de-cunho-sexual-para-aluno.htm>. Acesso em: 03 jan. 2024.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 23 ed. rev. e aum. Barueri: Atlas, 2023, *E-book*.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2022.

ARRÈRE UNZUETA, Maria Angeles, *et al.* **Acoso sexual y acoso por razón de sexo** : actuación de las administraciones públicas y de las empresas. Barcelona : Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2013

ASSÉDIO sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 30 out. 2020, Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/ass%C3%A9dio-sexual-o-que-%C3%A9-quais-s%C3%A3o-os-seus-direitos-e-como-prevenir-#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20sexual,emprego%2C%20cargos%20ou%20fun%C3%A7%C3%A3o%E2%80%9D>. Acesso em: 02 jan. 2024.

AUSTRALIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. **Everyone's business**: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces. Sydney, Austrália: Australian Human Rights Commission, 2018.

BARRETO, Elis. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. **CNN Brasil**, 9 nov. 2021, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens>. Acesso em: 11 dez. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *In*: LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2019.

BATISTA, Homero. **Direito do trabalho aplicado**: Direito individual do trabalho. v. 2. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 jan. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 4.297, de 10 de julho de 2002. Regulamenta o art. 9, inciso II, da Lei n.º 6.938, de 31 de agosto de 1981, estabelecendo critérios para o Zoneamento Ecológico-Econômico do Brasil - ZEE, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2002. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/404221/publicacao/15799215>. Acesso em: 2 jan. 2024.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 jan. 2024.

BRASIL. Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal De Nível Superior. **Cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual**. Brasília: CAPES; MEC; Governo Federal, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 2 jan. 2024.

BRASIL. Fundacentro. Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho. Brasília: Governo Federal, 27 jul. 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2009/7/dia-nacional-de-prevencao-de-acidentes-de-trabalho>. Acesso em: 09 dez. 2023.

BRASIL. Lei 14.786, de 28 de dezembro de 2023. Cria o protocolo “Não é Não”, para prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher e para proteção à vítima. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 3 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023. Cria o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 5 jan. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora n.º 5. **Estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

(CIPA). Brasília: 7 out. 2021. Gov.br, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5-nr-5>. Acesso em: 02 jan. 2024.

BRASIL. SECOM. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. 9 abr. 2023. Brasília: SECOM, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 3 jan. 2024.

CARDIOLOGISTA é suspeito de assédio sexual contra colega e paciente no CE. **UOL**, 10 nov. 2022, São Paulo. Universa Uol. Disponível em <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2022/11/10/medico-e-suspeito-de-assedio-sexual-contra-colega-e-paciente-no-ceara.htm>. Acesso em: 03 jan. 2024.

COLOMBO, Silvana Brendler. O princípio da precaução no Direito Ambiental. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 488, 7 nov. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5879/o-principio-da-precaucao-no-direito-ambiental>. Acesso em: 03 jan. 2024.

COM TREINAMENTO obrigatório sobre assédio, profissional de ASG é cada vez mais relevante em empresas. **Exame**. 28 mar. 2023, São Paulo. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/com-treinamento-obrigatorio-sobre-assedio-profissional-de-esg-e-cada-vez-mais-relevante-em-empresas/>. Acesso em: 3 jan. 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Interamericana para a prevenção, sanção e eliminação da violência contra a Mulher**. Belém, PA: OEA, 1994. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-61.htm>. Acesso em: 6 jan. 2024.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. Ministério da Justiça. **Guia Programas de compliance**: Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial. Brasília: Gabinete da Presidência do CADE, jan. 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 351/2020, de 29 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>. Acesso em: 3 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em:

<https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>. Acesso em: 3 jan. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Santa Catarina (Estado) **Assédio sexual, qual é a sua régua?** Florianópolis: CGE-SC, 2023. Disponível em: <https://www.cge.sc.gov.br/combateaoassedio/>. Acesso em: 02 jan. 2024.

COTTA, Mayra. O enfrentamento ao assédio sexual e as possibilidades da compliance de gênero. **Democracia no Mundo do Trabalho**, 12 dez. 2020. Opinião. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/o-enfrentamento-ao-assedio-sexual-e-as-possibilidades-da-compliance-de-genero/>. Acesso em: 04 jan. 2024.

CUVILLO, Antonio Álvarez del. **La eficacia de las políticas frente al acoso sexual y sexista en la universidad** : marco teórico. Cádiz, [S.n.], 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/66862547/La_eficacia_de_las_politicas_frente_al_acoso_sexual_y_sexista - Acesso em: 07 mar. 2024

DANG, Aashta. SAHGAL, Punam. Sexual harassment at workplace : experiences of women managers and organisations. **Economic & Political Weekly**. Mumbai, v.52, n. 22, p. 49-57, jun. 2017.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho. *In*: LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador.**, 5 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2019.

DENÚNCIAS por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. **Portal G1**, Rio de Janeiro, 16 ago. 2023. Bom dia Brasil. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em: 06 jan. 2024.

DESCOMPLICANDO o significado de ESG: entenda esse conceito! **RAÍZEN**, 20 ago. 2021. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.raizen.com.br/blog/esg-significado>. Acesso em: 03 jan. 2024.

EM 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. **Justiça do Trabalho TRT da 13ª Região**, 3 maio 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 06 jan. 2024.

EMPRESA de vigilância é condenada por assédio sexual contra empregadas. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 ago. 2023. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empresa-de-vigil%C3%A2ncia-%C3%A9-condenada-por-ass%C3%A9dio-sexual-contra-empregadas>. Acesso em: 02 jan. 2024.

ESG: Entenda o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) e saiba como inserir esses princípios no dia a dia de sua empresa. **Pacto Global Rede Brasil**. [S. l.: s. n.]. c2024. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/esg/>. Acesso em: 02 jan. 2024

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2017.

FIGUEIREDO, António Dias. **Comunicação Não Verbal (ou cinestésica)**. Comunicação e Profissão. Departamento de Engenharia Informática. Universidade de Coimbra, Coimbra. C1996-2006. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/klaudiarodrigues/comunicacao-nao-verbal2>. Acesso em: 02 jan. 2024.

FILIPPE, Marina. 72% das mulheres sofreram assédio no trabalho, aponta pesquisa da Aberje. **Exame**, 7 maio. 2022. ESG. Disponível em: <https://exame.com/esg/72-das-mulheres-sofreram-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa-da-aberje/>. Acesso em: 05 jan. 2024.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 24 ed. rev. aum e atual. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

FITZGERALD, Louise. GELFAND, Michele. DRASGOW, Fritz. **Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances**. [S. l: s. n.]. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15324834basp1704_2 - Acesso em: 08/03/2024

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 4. ed. [S. l.]: Fórum Brasileiro De Segurança Pública; Instituto Datafolha, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2023.

GARMENDIA, Martha Márquez. **El acoso sexual en el Trabajo**. [S. l: s. n.]. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3888714/MarquezGarmendiaAcosoSexual.pdf/db91b67a-ea72-454d-808f-5e56ce8713cc> - Acesso em: 08 mar. 2024.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: Precaução e prevenção. **Revista CEJ**, ano 16, n. 56, p. 50-58, jan./abr. 2012, Brasília, DF, 2012.

GONZÁLEZ, Elpidio. **Acoso sexual**. Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2010.

GONZALEZ, Mariana. Vinte anos após “lei do assédio”, Brasil registra cerca 7 processos por dia. **UOL**, São Paulo, 15, maio 2021. Universa UOL Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/05/15/brasil-tem-media-de-7-processos-de-assedio-sexual-no-trabalho-por-dia.htm>. Acesso em: 06 jan. 2024.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Direito Ambiental**. 3. ed. rev. aum. atual. São Paulo: Atlas, 2014.

HANSON, Linda L. Magnusson, *et al.* **Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts** : prospective cohort study. Estocolmo : [S.n.], 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/106758733/Work_related_sexual_harassment_and_risk_

of_suicide_and_suicide_attempts_prospective_cohort_study - Acesso em 06 mar. 2024

JUSTIÇA do trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 jul. 2023, Brasília. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso em: 1 jan. 2024.

KARNAL, Leandro; ESTEVAM, Luiz. **Preconceito**: uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

LEITE, Inês Ferreira. **Pedofilia**: Repercussões das Novas Formas de Criminalidade na Teoria Geral da Infracção. Coimbra: Editora Almedina, 2004.

LEITE, José Rubens Morato; FERREIRA, Heline Sivini; CAETANO, Matheus Almeida. **Repensando o Estado de Direito Ambiental**. v. 3. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012. Coleção Pensando o Direito no Século XXI.

MARTÍNEZ-VIVOT. Julio. **La discriminacion laboral**: Despido discriminatório. Buenos Aires, Argentina: Universidad del Salvador, 2000.

MCEWEN, Celina; PULLEN, Alison; RHODES, Carl. **Assédio sexual no trabalho**: um problema de liderança. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 1-7.

MENSAH, King-kum. **Effects of female sexual harassment in the work place** : A case study of selected organizations at Adum, Kumasi. [S. l: s. n.]. Disponível em: https://www.academia.edu/106575034/Effects_of_female_sexual_harassment_in_the_work_place_A_case_study_of_selected_organizations_at_Adum_Kumasi_?source=swp_share – Acesso em 08 mar. 2024

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF: MTb, 1978.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho**: Perguntas e Respostas. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_559572/lang-pt/index.htm. Acesso em: 02 jan. 2024.

MINISTRA aponta efeitos do assédio sexual no trabalho. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**, 23 jan. 2003. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/ministra-aponta-efeitos-do-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 05 jan. 2024.

NETO, Vital. Homem é preso por mostrar pênis, se masturbar e assediar mulheres dentro de ônibus no litoral de SP. **CNN Brasil**, 28 fev. 2022, São Paulo. Disponível

em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/homem-e-presos-por-mostrar-penis-se-masturbar-e-assediar-mulheres-dentro-de-onibus-no-litoral-de-sp/>. Acesso em: 28 dez. 2023.

NOGUEIRA, Ana Carolina Casagrande. O conteúdo jurídico do princípio da precaução no direito ambiental brasileiro. *In*: FERREIRA, Helene Sivini; LEITE, José Rubens Morato (orgs.). **Estado de Direito Ambiental**: tendências: aspectos constitucionais e diagnósticos. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

O CICLO do assédio sexual no ambiente de trabalho. Think Eva, 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 11 dez. 2023.

OLETO, Alice de Freitas. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: um estudo com mulheres em cargo de liderança. Orientador: Rafael Alcadipani da Silveira. 2021. 198 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) — Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. Salvador: JusPodivm, 14 ed. rev. atual. e ampl., 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: ONU, jun. 1992.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher**. Proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 48/104, de 20 de dezembro de 1993. Nova Iorque: ONU, 1993.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos do Humanos. 10 dez. 1948. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Resolução n.º 217 A III. Paris, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Recomendação Geral n.º 35 sobre violência de Gênero contra as mulheres do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher (CEDAW)**. Nova Iorque: ONU, 1979.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 155**: Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981. Ratificada pelo Brasil em 18/05/1992.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 169**: Sobre Povos Indígenas e Tribais. Genebra: OIT, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 190**: Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work**: a global first survey. Genebra: OIT; Foundation; Gallup, 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais. [S. l.: s. n.]. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

PENIDO, Laís de Oliveira. Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante. *In*: FÓRUM DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO DO ESTADO DE GOIÁS. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

PESQUISA mostra que 97% das mulheres entrevistadas já sofreram algum tipo de assédio no transporte público. **G1**, 17 out. 2022, São Paulo. Fantástico. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2022/10/17/pesquisa-mostra-que-97percent-das-mulheres-entrevistadas-ja-sofreram-algum-tipo-de-assedio-no-transporte-publico.ghtml> - Acesso em: 03 dez. 2023.

PILATI, Luciana Cardoso. **Direito Ambiental Simplificado**. São Paulo: Saraiva, 2010.

Preconceitos #2: Misoginia. [S. l.: s. n.], 30 set. 2018. 1 vídeo. (29 min). Publicado pelo canal Prazer, Karnal — Canal Oficial de Leandro Karnal. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=4VEAQBtk8HQ&list=PLQBQEnFyYIPZ992UAKI6J5VN7e5A_JU9t&index=3. Acesso em: 15 nov. 2023.

PRESIDENTE do TSE recebe relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas Eleições 2022. **Tribunal Superior Eleitoral**, 15 dez. 2022, [Brasília]. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Dezembro/presidente-do-tse-recebe-relatorio-sobre-casos-de-assedio-eleitoral-sofridos-por-trabalhadores-nas-eleicoes-2022>. Acesso em: 03 jan. 2024.

REDE de lojas é condenada por omissão em caso de assédio sexual. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 2 maio. 2023. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/auxiliar-de-loja-receber%C3%A1-indeniza%C3%A7%C3%A3o-por-ass%C3%A9dio-sexual%C2%A0>. Acesso em: 02 jan. 2024.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo, Ed. LTr, 2002.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de direito ambiental**: parte geral. 2. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SILVA, Glauco Bresciani. Compensação, dedução e retenção na esfera trabalhista. **JusBrasil**, 14 dez. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/compensacao-deducao-e-retencao-na-esfera-trabalhista/659107781>. Acesso em: 05 jan. 2024.

SIUTA, Rose. L.; BERGMAN, Mindy E. Sexual Harassment in the Workplace. **Oxford Research Encyclopedia, Business and Management**, p. 1-27, 25 jun. 2019. Disponível em:

<https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-191>. Acesso em: 30 dez. 2023.

TRABALHADORA que sofria com assédio sexual frequente deve ser indenizada em R\$ 50 mil. **Justiça do Trabalho — Tribunal Superior do Trabalho**. 7 fev. 2023. Brasília. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhadora-que-sofria-com-assedio-sexual-frequente-deve-ser-indenizada-em-r-50-mil>. Acesso em: 2 jan. 2024.

VALE. Campanha Assédio não. 2023. Assédio no trabalho é um problema de todos. Disponível em: <https://vale.com/pt/assedio-nao>. Acesso em: 27 dez. 2023.

VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 2019. Coleção Gestão Pública.

8 ANEXO I
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DO CURSO DE ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – PÚBLICO GERAL

1. Conceito de assédio sexual. Exemplos de condutas que caracterizam assédio. Exemplos de condutas que não caracterizam assédio.
2. Repercussões do assédio sexual. Repercussões para a vítima. Repercussões para terceiros. Repercussões para o assediador.
3. Código de conduta da empresa. Trechos que têm relação com o assédio sexual. Obrigatoriedade de observância. Consequências da inobservância.
4. Canal anônimo de denúncias. O que é o canal de denúncias. Anonimato das denúncias. Procedimento para realização de denúncia. O que ocorre após o recebimento da denúncia.
5. Câmeras de vigilância. Importância das câmeras no ambiente de trabalho. Proteção de dados e hipóteses em que as gravações são utilizadas. Tempo mínimo que as imagens ficam arquivadas.
6. Sinais de identificação de situações de assédio sexual. O que fazer ao perceber sinais de uma vítima em potencial. O que não fazer ao identificar sinais de um possível assédio sexual.
7. Entrevistas por amostragem. O que são entrevistas por amostragem. Qual o objetivo e importância das entrevistas. Como responder ao questionário
8. Espaço para perguntas.

9 ANEXO II
CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DO CURSO DE ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – GRUPO DE GESTORES

1. Assédio sexual: conceito, elementos e modalidades. Exemplos de condutas que caracterizam assédio. Exemplos de condutas que não caracterizam assédio.
2. Repercussões do assédio sexual. Repercussões para a vítima. Repercussões para terceiros. Repercussões para o assediador. Repercussões para o empregador.
3. Código de conduta da empresa. Trechos que têm relação com o assédio sexual.
4. Canal anônimo de denúncias. O que é o canal de denúncias. Anonimato das denúncias. Procedimento para realização de denúncia. O que ocorre após o recebimento da denúncia.
5. Câmeras de vigilância. Importância das câmeras no ambiente de trabalho. Proteção de dados e hipóteses em que as gravações são utilizadas. Tempo mínimo que as imagens ficam arquivadas.
6. Sinais de identificação de situações de assédio sexual. Forma de abordagem quando identificada vítima em potencial. Como dar encaminhamento junto à empresa em caso de confirmação do assédio por parte da vítima.
7. Entrevistas por amostragem. O que são entrevistas por amostragem. Qual o objetivo e importância das entrevistas. Perguntas existentes no questionário. Como conduzir as entrevistas por amostragem.
8. Espaço para perguntas.