



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO

Rebeca Servaes Barbosa

Rio de Janeiro
2019

REBECA SERVAES BARBOSA

O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO

Artigo científico apresentado como exigência
de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato*
Sensu em Gênero e Direito da Escola da
Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Professores Orientadores:

Lucas Tramontano

Maria Carolina Amorim

Rio de Janeiro
2019

O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Rebeca Servaes Barbosa

Graduada em Direito e pós-graduada em Direito das Famílias e das Sucessões pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Advogada.

Resumo – O presente artigo científico realizará uma análise do assédio sexual, especificamente contra mulheres, do ponto de vista criminal. Apesar de ser um comportamento praticado tanto contra homens quanto contra mulheres, estas últimas são as principais vítimas de tal delito e, por isso, é importante que seja feito um estudo através da perspectiva de gênero. Pretende-se, neste trabalho, abordar o crime em si, suas questões caracterizadoras e aspectos da realidade prática, para que, enfim, possa-se buscar formas de enfrentar e prevenir tal violência.

Palavras-chave – Gênero. Direito. Assédio Sexual. Relações de Trabalho. Mulheres.

Sumário – Introdução. 1. O tipo penal do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro. 2. Elementos caracterizadores do crime de assédio moral. 3. Realidade prática enfrentada pelas mulheres. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

As mulheres são submetidas diariamente a desafios diversos pelo simples fato de serem mulheres. As discriminações sofridas devido ao gênero feminino são muitas. Não há dúvidas de que são as maiores vítimas de violência doméstica, se acostumam a viver com o temor frequente de sofrerem algum tipo de violência sexual, e na esfera de trabalho, sofrem com obstáculos bastante comuns e específicos. E é este, então, o foco do presente trabalho.

No âmbito profissional, além de sofrerem com a desigualdade salarial e com o teto de vidro que as impede de receber promoções e crescer verticalmente nos cargos que atuam, ainda são as maiores vítimas de assédio nas relações de trabalho.

As condutas nocivas mais comuns identificadas nos ambientes profissionais são os assédios moral e sexual. Ambas podem ser praticadas contra homens e mulheres. Contudo, a prática e as estatísticas comprovam que são as mulheres as maiores vítimas, tanto do assédio sexual, quanto do assédio moral.

Diante da amplitude de desafios enfrentados pelas mulheres no âmbito profissional, este artigo analisará o assédio sexual, mais especificamente sob o olhar do direito penal.

Utilizar-se-á no presente trabalho o método hipotético-dedutivo. No primeiro capítulo, será analisada a conduta em si, e o artigo 216-A do Código Penal, onde a mesma está inserida na legislação criminal brasileira. Já no segundo capítulo, serão abordados os elementos caracterizadores do assédio sexual, de forma minuciosa. No terceiro capítulo, por sua vez, apresentar-se-á o panorama atual de como o assédio é tratado de forma prática, e o que se deve buscar para mudar a realidade contemporânea.

1. O TIPO PENAL DO ASSÉDIO SEXUAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Existem alguns crimes que, apesar de terem homens e mulheres podendo figurar como vítimas, ocorrem incomparavelmente mais contra pessoas do sexo feminino. O assédio sexual é um exemplo disso.

Isto nada mais é do que uma triste consequência da cultura machista presente na sociedade, que torna mulheres como sujeitos inferiores, seus corpos públicos, muitas vezes sendo consideradas como objetos sexuais para o aproveitamento de outros. E este tipo de violência funciona como obstáculo para a consolidação da igualdade entre os gêneros, e a ascensão das mulheres nos locais de poder.

A subjugação da mulher e seu tratamento como objeto sexual não vem de hoje. Desde o Brasil Colônia as mulheres indígenas já eram tratadas com finalidades sexuais, bem como a mulher negra escrava, trazida do continente africano para, além de trabalhar nas lavouras, ser utilizada como instrumento de prazer dos senhores.¹

Nesta linha de raciocínio, analisar-se-á, nesta pesquisa, especificamente o crime de assédio sexual contra mulheres.

O termo assédio sexual tem sua origem na expressão em inglês “*sexual harrasment*”, cunhada por feministas americanas da Universidade de Cornell na década de 1970.² No âmbito

¹ TELES, Maria Amélia de Almeida. *Breve história do feminismo no Brasil*. 2ª Ed. São Paulo; Editora Brasiliense, 1999. P. 17; 21.

² BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Cartilha Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.ouvidoria.ufjf.br/images/stories/cartazes/Cartilha_Assdio_Sexual_Trabalho.pdf> Acesso em: 03 de setembro de 2018.

jurídico, o conceito de assédio sexual especificamente teve início com a advogada feminista Catherine MacKinnon, em 1979.³

Em 1991, veio a público o caso sofrido por Anita Hill, que foi convidada a relatar, diante da Comissão Judiciária do Senado, os constrangimentos sexuais sofridos quando era professora de Direito na Universidade de Oklahoma, nos Estados Unidos, realizados por Clarence Thomas, candidato à vaga na Suprema Corte daquele país à época. Mesmo com o depoimento da vítima, Thomas conquistou o cargo almejado. Contudo, a história serviu de inspiração para milhares de mulheres relatarem o ocorrido com elas, e o caso é considerado um marco na história do combate ao assédio sexual nos Estados Unidos.⁴

O tema de assédio sexual ganhou maior evidência nos últimos tempos devido a casos de repercussão internacional que ocorreram nos Estados Unidos, na indústria cinematográfica de Hollywood. Diversas mulheres denunciaram ter sofrido assédios do produtor Harvey Weinstein, o que levou a um grande movimento denominado “*Me too*”, apoiado por diversas artistas norte-americanas, dando finalmente a visibilidade necessária ao tema em tela.⁵

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 52% das mulheres trabalhadoras já sofreram algum tipo de assédio sexual em seu ambiente laboral.⁶

Ele pode ser prejudicial de diversas formas diferentes na vida da vítima. É uma violência que está profundamente ligada à questão do gênero da vítima, e que traz consigo diversas consequências negativas, seja de ordem física ou psicológica, devendo ser tratada não só como uma grave questão social, mas como um problema de saúde pública.⁷

Para Rodolfo Pamplona Filho, a maioria esmagadora dos casos de assédio sexual acontece contra mulheres, e para ele, isso se dá por dois principais motivos, de acordo com reflexões do autor Maurice Drapeau: em primeiro lugar, devido à “estratificação vertical”, que consiste no fato as mulheres ocupam majoritariamente cargos inferiores ao homens e, em segundo lugar, à “segregação horizontal”, que seria a crença de que mulheres de maneira geral ocupam empregos que possuem uma linha tênue entre suas funções oficiais e favores pessoais, como nas profissões de secretárias, recepcionistas, enfermeiras e professoras.⁸

³ DINIZ, Maria Ilidiana. *Mulheres como eu, mulheres como as outras*: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2017, p. 195.

⁴ BELLO, Luise. E abraço pode? *Jornal Extra*, Rio de Janeiro, p. 20, set. 2018.

⁵ *Ibidem*, p. 20.

⁶ BRASIL, op. cit., nota 2.

⁷ DINIZ, Maria Ilidiana, op. cit., p. 1

⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 27, n. 1031-25, jul./set., 2001, p. 8.

Cabe aqui um parêntesis, pois é importante dizer que, apesar de não tão comum, é possível também a ocorrência da conduta entre pessoas do mesmo gênero.⁹

Este tipo penal está previsto no artigo 216-A, adicionado no Código Penal no ano de 2001. Vale dizer que na legislação trabalhista, ainda não há uma previsão específica para este tipo de ação.¹⁰ Assim consta disposto na legislação penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.
§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.¹¹

É extremamente importante esclarecer algumas questões que podem se confundir com o assédio sexual. A primeira delas é a utilização do termo “assédio” pela população, para denominar diversas práticas atinentes a constrangimentos ilegais de cunho sexual, mas que não estão inseridas no âmbito profissional.

Na linguagem comum, muito se utiliza o “assédio” para denominar a violência que a mulher sofre dentro de transportes públicos, nos estádios esportivos e no carnaval, por exemplo. Entretanto, estas agressões não se enquadram no tipo penal de “assédio sexual”, ao contrário do que muitos pensam. Na realidade, na maioria das vezes tratam-se de condutas consideradas como “importunação sexual”, que recebeu uma tipificação penal própria em 2018 através da Lei 13.718¹², dando origem ao artigo 215-A adicionado ao Código Penal, que diz respeito a atos libidinosos cometidos sem a anuência da vítima, de maneira geral (ou seja, sem a estipulação de grau hierárquico ou qualquer outra condição).

Além disso, outro ponto importante a ser esclarecido é a diferenciação entre assédio sexual e assédio moral. Diferente do primeiro, o assédio moral é: “a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante sua jornada de trabalho e no exercício de suas funções”¹³

⁹ Ibid., p. 8.

¹⁰ Op. cit., nota 2.

¹¹ BRASIL. Código Penal. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 01 jul. 2019.

¹² BRASIL. Lei nº 13.718, de 18 de setembro de 2018. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm>. Acesso em: 28 ago. 2019.

¹³ FERREIRA NETO, Francisco. Apud: LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2ª ed., São Paulo: LTr., 2005, p. 35.

Desta forma, observa-se que o assédio moral consiste em uma prática eticamente reprovável, de natureza psicológica, mas que ainda não é de fato um crime.

Isso não quer dizer que ela não tenha consequências jurídicas. É possível o assédio moral ser causador de uma demissão por justa causa, e ainda, pode ser objeto de uma ação cível de indenização por danos morais.¹⁴

De igual modo, a conduta de assédio sexual também enseja demissão por justa causa e uma ação indenizatória na esfera cível, tendo em vista a violação da dignidade humana, e o comprometimento das empresas perante a integridade física e mental de seus funcionários.¹⁵

Outrossim, também é cabível a transferência imediata do funcionário que praticou o assédio, tanto na modalidade moral, quanto na sexual.¹⁶

Ante o exposto, verifica-se que este é um delito marcado pelo caráter discriminatório de gênero, consequência principalmente da sociedade machista existente, e assim, é preciso ter esta máxima em vista para que seja possível uma atuação de prevenção e enfrentamento do crime.

2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO CRIME DE ASSÉDIO MORAL

Quanto aos requisitos para a configuração do crime, existe uma certa diferença entre o que consta na letra da Lei, e o que defende a doutrina. Rodolfo Pamplona Filho afirma que não existe unanimidade quanto aos elementos caracterizadores do delito.¹⁷

Conforme determina o artigo 216-A do Código Penal, para uma conduta ser enquadrada como crime de assédio sexual, é necessária a presença dos seguintes fatores: relação profissional, conduta de natureza sexual, ausência de anuência da vítima e superioridade hierárquica do agente agressor.

Já Pamplona Filho afirma que, se for considerado o que está presente em legislações do direito comparado, e a correspondente casuística, os elementos definidores do assédio sexual são: os sujeitos (assediador e assediado), conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta.

A doutrina brasileira prevê duas espécies de assédio sexual: o “assédio sexual por chantagem” e o “assédio sexual por intimidação”.¹⁸

¹⁴ LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2ª ed., São Paulo: LTr., 2005, p. 28; 59.

¹⁵ *Ibid.*, p. 28.

¹⁶ *Ibid.*, p. 28.

¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo, *op. cit.*, p. 6.

¹⁸ *Ibid.* p, 6.

A primeira, também definida como *quid pro quod* (que significa “ou isto ou aquilo”)¹⁹ consiste na ação com conotação sexual, baseada no abuso de poder, com ameaça de perda de direitos, do próprio emprego, ou a promessa de ganho de algum benefício. Esta equivale a hipótese prevista no artigo 216-A do Código Penal brasileiro.

Neste sentido, segundo este conceito, todas as relações em que há abusos com a presença de discrepância hierárquica, podem ser enquadradas como assédio sexual, tais como: âmbito profissional (professores com alunos), âmbito esportivo (dirigentes e técnicos com atletas), âmbito hospitalar (médicos e auxiliares com pacientes) e até na seara religiosa (sacerdotes com fiéis).

No entanto, Pamplona Filho afirma que existem situações em que há flagrantes ocorrências de assédio, que não se encaixam totalmente na hipótese prevista. É possível que um indivíduo realize a prática a mando de um chefe, por exemplo. Ou mesmo que o superior hierárquico pratique conduta ilícita para beneficiar clientes ou credores da empresa a que pertence.

Existem também outros casos em que é possível identificar a ocorrência do assédio sexual, porém, sem a presença necessária da relação de diferença de hierarquia entre os envolvidos. Este então é o segundo conceito mencionado, chamado de “assédio sexual por intimidação”, ou “assédio sexual ambiental”.

Esta referida espécie se caracteriza pela atuação de cunho sexual que provoca constrangimento a vítima, prejudicando sua esfera moral e afetando diretamente a saúde de seu ambiente de trabalho. Pode ocorrer através de intimidações, hostilidades e ameaças, e fere o direito da vítima de dizer não. É muito comum entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

Salienta-se que, nos casos em que não há a presença da superioridade hierárquica do agressor, não é possível aplicar o tipo penal previsto no artigo 216-A.

Contudo, caso seja comprovado que houve o cometimento de ato abusivo no âmbito profissional, é possível haver consequências na esfera civil, administrativa e trabalhista.

Por fim, é importante mencionar que, independente da existência de superioridade formal dentro da empresa empregadora, não há como negar que existe uma assimetria entre os gêneros de maneira geral, fruto do sistema patriarcal em que a sociedade está inserida. E assim, esta lacuna legislativa acaba possibilitando a continuidade da violência de gênero

¹⁹ DINIZ, Maria Ilidiana, op cit., p. 215.

dentro dos ambientes profissionais, com a perpetuidade da desigualdade de gêneros e opressão da mulher.²⁰

Outro ponto indicado por Pamplona Filho como um elemento caracterizador da prática de assédio sexual é a reiteração da conduta. A legislação criminal vigente não indica expressamente este como um dos requisitos para a aplicação do tipo penal. No entanto, o autor afirma que a doutrina o prevê como necessário para a sua configuração.

Deve-se também analisar a possibilidade do cometimento do crime da maneira tentada, ou seja, aplicando-se de forma cumulada o artigo 14, inciso II do Código Penal.²¹

Para Rodrigo Pamplona Filho, só seria possível a aplicação do mencionado dispositivo caso a legislação fosse alterada para exigir de forma expressa a condição de reiteração da conduta. Caso contrário, ele entende não ser possível a modalidade tentada.

Parte da jurisprudência entende pela não aplicação do crime de assédio sexual praticados por professores em relação a alunos, pois isto violaria a condição especial de hierarquia inerente ao emprego e posto que é vedada a interpretação extensiva à norma penal incriminadora.²²

Além disso, para Rodrigo Duque Estrada Roig, a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual como finalidade especial do agente é essencial para a consumação do tipo. O dolo, que consiste na vontade do agente em ofender, precisa existir, não abrindo margem para a modalidade culposa deste delito.²³

Quanto as formas de manifestação do delito, segundo o autor Ernesto Lippmann, o assédio sexual não ocorre somente quando existe um contato físico de fato. Ele também poderá ser caracterizado por condutas como: pedidos de favores sexuais, convites para locais que não se relacionem ao trabalho realizado, comentários exagerados sobre aspectos físicos da vítima, envio de conteúdo erótico ou até perguntas embaraçosas sobre a vida pessoal da funcionária.

É de suma importância mencionar também aqui a questão da culpa concorrente da vítima nos casos de assédio sexual.

Em seu texto “Assédio Sexual: questões conceituais”, Rodolfo Pamplona Filho²⁴, menciona que o juiz que julgar a causa do crime de assédio sexual deve avaliar se houve

²⁰ Ibid., p. 215.

²¹ BRASIL, op. cit., nota 11.

²² BRASIL. Tribunal de Justiça de Goiás. *Apelação criminal nº 979276520158090049*. Relator: Desembargador Leandro Crispim. Disponível em: <<https://tj-go.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/533386771/apelacao-criminal-apr-979276520158090049?ref=serp>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

²³ ROIG, Rodrigo Duque Estrada. *Direito Penal 2*, Parte Especial. Rio de Janeiro: Saraiva. 2011, p. 141.

²⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo, op. cit., p. 16.

algum tipo de “provocação da vítima” e, em caso positivo, isto deveria servir como atenuante ou como uma explicação da ação do agressor. Segundo ele:

[...] se a vítima tem o hábito de se vestir de forma provocadora ou se pactua livremente com certas intimidades em público, não há como deixar de reconhecer que, de certa forma, está assumindo algum risco de receber propostas de natureza sexual. [...] muitas vezes, um ato que se taxa de agressivo sexualmente (ressalta-se, novamente que não estamos falando de violência sexual direta), muitas vezes é apenas uma resposta a um aparente convite da suposta vítima. Em conclusão, destacamos, por isso, que o comportamento da alegada vítima, no ambiente de trabalho, bem como sua “vida pregressa”, devem ser levados em consideração na hora de se avaliar se um ato pode ser enquadrado ou não como assédio sexual.

Apesar do referido texto ter sido escrito no ano de 2001, a culpabilização da vítima ainda é uma realidade contemporânea, e por isso, é essencial que esta questão seja abordada no presente artigo. Segundo o que se pode interpretar do trecho transcrito, o autor faz entender que o agressor não é o único e exclusivo responsável pelo fato ocorrido, transferindo parcela de culpa à própria vítima do delito. Para ele, o comportamento da vítima pode ser um fator causador do ocorrido, e sua vida pregressa pode também ser uma causa que influenciaria no ato ilícito.

Esta é uma crença muito preocupante que deve ser repelida veementemente pois demonstra a persistência de conceitos machistas que inferiorizam a mulher. Infelizmente ainda é muito comum pessoas expressarem opiniões neste sentido, atribuindo a culpa de um crime contra mulher à roupa curta ou decotada que ela estava usando ou ao modo de ela comportar, por exemplo.

Este é um fenômeno muito comum de ocorrer em casos de estupros de mulheres. A parte da sociedade que se manifesta neste sentido impõe que, de alguma forma, seja direta ou indiretamente, a culpa na vítima por ela ter sofrido tal conduta.²⁵

Em pesquisa realizada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2014, em 212 municípios diferentes do Brasil, foi revelado que 58,8% dos entrevistados concordam que, se as mulheres soubessem se comportar, os números de casos de estupro seriam menores, demonstrando assim que, apesar dos avanços na seara dos direitos das

²⁵ PEIXOTO, Aimê Fonseca; NOBRE, Barbara Paula Resende. A responsabilização da mulher vítima de estupro. *Revista Transgressões – Ciências Criminais em Debate*. Natal, vol. 3, n. 1, p. 227-239.

mulheres, uma grande parcela da população ainda retira a culpa por um crime praticado do ofensor e a atribui a vítima.²⁶

Assim, é importantíssimo combater este tipo de crença falsa que só agrava a situação de diminuição da mulher na sociedade. A violência contra a mulher está totalmente relacionada ao machismo enraizado na sociedade, e a consequente desvalorização da mulher, que ainda hoje é tratada como propriedade dos homens.²⁷

3. REALIDADE PRÁTICA ENFRENTADA PELAS MULHERES

É fato que a maior parte das vítimas não denuncia as violências sofridas, e isso ocorre por uma série de motivos diferentes. As razões mais comuns são: o temor de perder o emprego, o medo de sofrer retaliações como o rebaixamento de cargo ou transferência, a vergonha, dentre outros. Todos esses fatores acabam tornando o assédio sexual sofrido em uma experiência muito solitária, que pode causar consequências físicas e psicológicas na vida e no corpo da mulher.²⁸

Esta é uma questão muito delicada, pois o referido delito tem como plano de fundo o ambiente profissional daquela vítima, envolvendo sua atividade de subsistência, o que a deixa em uma situação completamente vulnerável e com sentimento de impotência profunda.²⁹

Além disso, ainda existe uma questão bastante complicada que é a dificuldade de provar o assédio sofrido. Isso porque muitas vezes o fato ocorre quando só estavam presentes fisicamente as duas pessoas envolvidas: assediador e vítima. É possível que a conduta ocorra de maneira a não deixar rastros e marcas, ou que as testemunhas, por também dependerem financeiramente do mesmo empregador, não estejam dispostas a colaborar com a causa. Assim, torna-se deveras difícil comprovar o que realmente aconteceu.³⁰

Mais um fator que dificulta a denúncia de casos de assédio, segundo Sônia Mascaro, é a naturalização e o alto grau de tolerância da sociedade em relação à violência contra a mulher.³¹

²⁶ Ibid. P. 5.

²⁷ DIAS, Maria Berenice. *Lei Maria da Penha: A efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher*. 4ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 24.

²⁸ DINIZ, Maria Ilidiana, op. cit. p. 212.

²⁹ LIPPMANN, Ernesto, op. cit. p. 17

³⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *A mulher está mais sujeita ao assedio em todas as carreiras*. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras>. Acesso em: 15 de jun. 2019.

³¹ Ibid.

Por fim, existe uma grande questão a ser considerada que é a falta de preparo – e as vezes até de interesse - das empresas com relação ao tratamento dos casos de assédio sexual [informação verbal].³²

De fato, é completamente compreensível a dificuldade da pessoa que sofreu o assédio em denunciar o ocorrido. Contudo, é de extrema importância que a mesma o faça. A partir do momento em que autoridades são notificadas do fato que vem ocorrendo, além da mulher ser protegida (em tese), o agressor poderá ser responsabilizado pelos atos. Além disso, é uma forma de prevenir outras eventuais vítimas daquele assediador, e ainda, a partir de notificações de crimes, o poder público toma ciência das formas de violência praticadas, e assim, pode investir em políticas públicas para combatê-las.

Atualmente, caso a mulher seja vítima do crime de assédio sexual, ela possui algumas possibilidades de atuação. O mais importante é que ela rompa o silêncio.

A cartilha sobre assédio moral e sexual elaborada pelo Senado Federal orienta que a pessoa procure a Ouvidoria ou Setor de Recursos Humanos para relatar o ocorrido, faça o registro de ocorrência em uma Delegacia de Atendimento à Mulher (DEAM) ou na sede policial mais próxima de seu domicílio, e ainda, que procure o Sindicato da Categoria, a Delegacia Regional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, ou outro órgão que envolva a proteção dos direitos humanos.³³

A vítima deve se munir de provas que demonstrem o ocorrido, como mensagens, bilhetes, presentes, e testemunhas do fato.

O agressor que cometeu o crime de assédio sexual, caso seja comprovado o delito, pode receber uma série de consequências. Na esfera penal, como já dito, ele pode ser condenado a até dois anos de detenção, podendo sua pena ser aumentada em até um terço caso a vítima seja menor de idade.

Outrossim, o autor do fato pode também sofrer responsabilizações na esfera civil, podendo ser condenado a indenização por dano moral devido aos prejuízos de ordem emocional, e até física, causados à vítima, e pode responder na esfera trabalhista, podendo até ser demitido de seu emprego por justa causa.

Caso o assediador seja funcionário público, o Estado também pode ser responsabilizado pelo fato ocorrido, podendo ser condenado à indenização por danos morais

³² TONANI, Susllem. In. MULHERES NO TRABALHO, 1, OAB RJ. Rio de Janeiro: OAB RJ, 2018.

³³ BRASIL. Senado Federal. *Cartilha Assédio Moral e Sexual*. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

em prol da vítima.³⁴ Neste caso, configura-se também o crime de improbidade administrativa³⁵, prevista no artigo 11 da Lei 8.429/1992.³⁶

Diante da realidade fática no tocante à gravidade do assédio sexual, e sua dificuldade de tratamento na prática, é preciso refletir sobre o que fazer para mudar esta situação. O machismo e a violência contra a mulher são questões enraizadas na sociedade que exigem mudanças estruturais para serem alterados.

Assim, para tais mudanças acontecerem, o primeiro passo a ser dado é a visibilidade ao crime de assédio sexual. Enquanto ele permanecer nas sombras, as mulheres continuarão sendo vítimas, sem um tratamento apropriado dos casos sofridos. Só com o holofote adequado iluminando o tema é que ele poderá passar pelas transformações tão necessárias e urgentes. O tema precisa ser discutido pela sociedade, para que todos saibam o que é e ajudem a combatê-lo.

Através do conhecimento, é possível que os possíveis assediadores tomem consciência de seus atos e entendam sua gravidade. Ao mesmo tempo, através da informação, as possíveis vítimas passarão a saber identificar os casos em que uma prática ilícita esteja ocorrendo. E por fim, é importante que todos da sociedade atuem de maneira colaborativa e protetiva, auxiliando caso percebam que um fato desta natureza esteja sendo praticado.

Conforme orienta o Senado Federal em sua cartilha informativa, o assédio sexual pode ser prevenido com medidas como: oferecimento de informações sobre o tema, a inclusão de dispositivos regulamentando o mesmo no código de ética das empresas, ou pela criação de um canal para apurar fatos ocorridos.³⁷

A Universidade de Harvard é um grande exemplo positivo de tratamento da temática, pois possui uma política própria para assédios sexuais e discriminações de gênero.³⁸ São diretrizes da instituição o fornecimento de programas de educação e treinamento relativos ao assunto, o incentivo de denúncias e a disponibilização de serviços para pessoas que sofreram tal

³⁴ Ibid., nota 33.

³⁵ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1255120-SC*. Relator: Ministro Humberto Martins. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=28968717&num_registro=201101187221&data=20130528&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em: 30 out. 2019.

³⁶ BRASIL, Lei nº 8.429 de 02 de junho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm> e acessado em 29 de agosto de 2019.

³⁷ BRASIL. Senado Federal. *Senado inicia campanha contra o assédio moral e sexual no trabalho*. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/destaques-noticias/senado-inicia-campanha-contra-o-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

³⁸ UNIVERSIDADE DE HARVARD. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*. Disponível em: <http://titleix.harvard.edu/files/title-ix/files/harvard_sexual_harassment_policy.pdf>. Acesso em: 03 set. 2018.

violência. Em casos de descumprimento das normas, fica o sujeito submetido a sanções, podendo até mesmo ser expulso da Universidade.

É de suma importância que empresas e instituições atuem neste sentido e se engajem na causa de prevenção e combate ao assédio sexual, tanto através de ações de conscientização sobre a prática, quanto no planejamento de estratégias para atuação em casos concretos.

CONCLUSÃO

O crime de assédio sexual, apesar de poder ter como sujeito passivo indivíduos de qualquer gênero, apresenta como suas maiores vítimas as mulheres. Trata-se portanto de uma prática com cunho bastante machista e discriminatório de gênero.

Além disso, existe a peculiaridade de envolver a atividade de sustento das mesmas, o que, dentre muitos outros motivos, dificulta a realização de denúncias.

Não obstante tais obstáculos, é preciso frisar a importância da realização de denúncias dos crimes sofridos. Se as vítimas permanecerem caladas, esta prática se perpetuará, e será replicada a outras pessoas, tornando-se um ciclo de violência sem fim.

A tutela criminal do tema no Brasil não é perfeita, pois deixa de fora da proteção do Estado algumas hipóteses que não se enquadram perfeitamente à letra da lei, como os casos de assédio sexual entre pessoas de mesmo nível hierárquico.

Contudo, o que temos de matéria legislativa possibilita a proteção de muitas mulheres na prática e, além disso, tais condutas podem receber outras formas de responsabilização, com consequências na esfera civil, trabalhista e administrativa.

Por outro lado, existem outras maneiras de combate a este tipo de crime que são de extrema relevância. É essencial que empregadores invistam no aspecto preventivo para o tratamento do tema pois isto será positivo não só para evitar novas vítimas, mas também para assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, garantir a produtividade da equipe e, até mesmo proteger a própria empresa de responsabilizações por acontecimentos ilícitos ocorridos.

Além disso, é necessário que empregadores construam uma estrutura dentro de suas empresas e instituições para receber de forma adequada os casos de assédio sexual que eventualmente ocorram. Isso pode ser feito através da criação de canais de denúncia, órgão para apuração de fatos, e serviços de apoio às vítimas.

A prevenção e o combate, não só do assédio sexual, mas da violência contra a mulher de maneira geral, é um dever de toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

BELLO, Luise. E abraço pode? *Jornal Extra*, Rio de Janeiro, p. 20, set. 2018.

BRASIL. Código Penal. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 01 jul. 2019.

_____. Lei nº 13.718, de 18 de setembro de 2018. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm>. Acesso em: 28 ago. 2019.

_____. Lei nº 8.429 de 02 de junho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm>. Acesso em: 29 ago. 2019.

_____. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha de Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*. Brasília, 2017. Disponível em: < http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/cartazes/Cartilha_Assdio_Sexual_Trabalho.pdf> Acesso em: 03 set. 2018.

_____. Senado Federal. *Cartilha Assédio Moral e Sexual*. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

_____. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1255120-SC*. Relator: Ministro Humberto Martins. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=28968717&num_registro=201101187221&data=20130528&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em: 30 out. 2019.

_____. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. *Apelação criminal nº 979276520158090049*. Relator: Desembargador Leandro Crispim. Disponível em: <<https://tj-go.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/533386771/apelacao-criminal-apr979276520158090049?ref=serp>>. Acesso em: 01 jul. de 2019.

_____. FERREIRA NETO, Francisco. Apud: LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2ª ed., São Paulo: LTr., 2005, p. 35.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras> . Acesso em: 15 jun. 2019.

DIAS, Maria Berenice. *Lei Maria da Penha: A efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher*. 4ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 24.

DINIZ, Maria Ilidiana. *Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2ª ed., São Paulo: LTr., 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 27, n. 103, 1-25, jul/set, 2001.

PEIXOTO, Aimê Fonseca; NOBRE, Barbara Paula Resende. A responsabilização da mulher vítima de estupro. *Revista Transgressões – Ciências Criminais em Debate*. Natal, vol. 3, n. 1, p. 227-239.

ROIG, Rodrigo Duque Estrada. *Direito Penal 2, Parte Especial*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2011.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *Breve história do feminismo no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1999.

TONANI, Susllem. In. MULHERES NO TRABALHO, 1, OAB RJ. Rio de Janeiro: OAB RJ, 2018.

UNIVERSIDADE DE HARVARD. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*. Disponível em: <http://titleix.harvard.edu/files/titleix/files/harvard_sexual_harassment_policy.pdf>. Acesso em: 03 set. 2018.