

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Caso Orna x Abusos S.A.: Um estudo de caso sobre o assédio sexual e a atuação das organizações, frente às denúncias

*Orna x Abusos S.A. Case: A case study on sexual harassment and the
actions of organizations in the face of complaints*

Marcelle Pedatella

Bacharela em Direito. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos
Humanos pela Universidade Federal do Pará – UFPA.
<https://orcid.org/0009-0006-0310-1060>

RESUMO: Apesar dos avanços legais e sociais com o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, ainda é possível observar a discriminação e a violência contra elas nas relações profissionais. O assédio sexual é uma delas e será o tema aqui abordado. Sabemos que este tipo de violência não é praticado apenas em desfavor destas, mas levando em consideração as raízes patriarcais estruturadas na sociedade, abordaremos com maior ênfase o assédio sexual que vitima mulheres. A violência e o assédio no ambiente do trabalho decorrem de relações desiguais, assimétricas e estas desigualdades geram a maior dificuldade de as pessoas reagirem a esta conduta abusiva. Na esfera laboral, o assédio sexual é apenas uma das tantas formas de violentá-la, fazendo parte das expressões do domínio masculino entranhado na sociedade. Este domínio se materializa devido à presença das relações desiguais de gênero. O estudo do caso em questão se faz relevante devido a exposição e violência corriqueira, nas quais a mulher é submetida todos os dias. Na seara trabalhista podemos observar que esta exposição e violência, caracterizadas pelo assédio, toma uma proporção extramuros, uma vez que traz consequências negativas para a vítima. Assim, é muito comum que mulheres que sofrem assédio sexual nem percebam que estão sendo assediadas, e nos casos perceptíveis, muitas vezes silenciam por necessidade de manter o emprego e o sustento da família. Por fim, tentaremos

demonstrar como as empresas têm se colocado frente a estes casos e quais as práticas de prevenção e combate têm sido adotadas.

Palavras-chave: assédio sexual no trabalho, violência laboral, desigualdade de gênero, empresas, práticas de prevenção.

ABSTRACT: Despite legal and social advances with the growing number of women in the labor market, it is still possible to observe discrimination and violence against them in professional relationships. Sexual harassment is one of them and will be the topic addressed here. We know that this type of violence is not practiced only to their detriment but considering the patriarchal roots structured in society, we will address with greater emphasis the sexual harassment that victims' women. Violence and harassment in the work environment stem from unequal, asymmetrical relationships and these inequalities generate the greatest difficulty for people to react to this abusive conduct. In the labor sphere, sexual harassment is just one of the many ways to violate it, being part of the expressions of male dominance ingrained in society. This domain materializes due to the presence of unequal gender relations. The study of the case in question is relevant due to exposure and common violence, in which the woman is subjected every day. In the labor area, we can observe that this exposure and violence, characterized by harassment, takes on an extramural proportion, since it has negative consequences for the victim. Thus, it is common for women who suffer sexual harassment not even to realize that they are being harassed, and in noticeable cases, they often remain silent due to the need to keep their jobs and support their families. Finally, we will try to demonstrate how companies have been facing these cases and what prevention and combat practices have been adopted.

Keywords: sexual harassment at work, workplace violence, gender inequality, companies, prevention practices.

1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual no mundo do trabalho é um problema enraizado nas estruturas da sociedade, que se manifestam de formas distintas, e mudam com o tempo, de acordo com os contextos de culturas. E quando olhamos para o assédio no mundo do trabalho sofrido por mulheres, evidenciamos que se trata de um fenômeno transversal, fruto das relações desiguais culturalmente perpetuadas e uma violação dos direitos humanos.

As mulheres foram moldadas, e ainda são, às tarefas da casa e reprodução. Assim, podemos entender que o assédio sexual, não está ligado à questão da sexualidade e sim a uma relação de poder, que é característica do masculino. Nesse viés, o corpo da mulher é visto como um espaço público, disponível a suprir as necessidades do outro, e essa visão expressa bem a cultura do estupro, onde o “não” feminino frente a uma aproximação sexual não é respeitado.

Neste mesmo diapasão, a própria divisão sexual do trabalho reforça que dentro do ambiente organizacional a figura da mulher está mais propensa ao assédio, devido a “objetificação do corpo feminino” (Tribunal Superior do Trabalho - TST 2012). Apesar de todos os avanços e mudanças que colocaram a mulher em ambientes de predominância do masculino, é possível observar que mulheres ainda não são bem aceitas.

Higa (2016) corrobora esse entendimento ao mencionar que talvez as mulheres ainda não sejam bem-vindas no mercado de trabalho, já que a independência econômica adquirida pelas mulheres, desfaz a submissão delas ao homem, além de confrontar setores dominados por eles e disputar cargos de maior relevância nas organizações.

Uchôa (2016) ao tratar sobre a discriminação menciona que é um fator de preocupação constante em todos os aspectos, entretanto destaca que essa mesma discriminação que a mulher sofre em seu trabalho, se caracteriza como uma forma peculiar de abuso contra elas.

As denúncias de assédio sexual no trabalho mais que dobraram de 2022 para cá - subiram de 168 para 340 e em sua maioria as vítimas são mulheres (G1, 2023). Abordar este tema na seara trabalhista intensifica a necessidade de que as organizações compreendam o assédio, buscando ações que venham mitigar essas condutas distorcidas no ambiente de trabalho. Assim, tentaremos elucidar e entender quais medidas vem sendo adotadas e como as organizações têm se colocado frente a casos de assedia sexual no ambiente de trabalho.

Atualmente o Brasil, possui leis que obrigam empresas públicas e particulares a manterem canais de denúncias ativos e a promover campanhas de orientação e prevenção no ambiente corporativo, apresentando inclusive evidências, como por exemplo a Lei nº 14.457/2022.

O caso Orna¹ x Abusos S.A.², analisado no presente trabalho, caracteriza-se pelo assédio sexual por chantagem e pela inércia do reclamado. Em casos como esse é importante refletir: Como, à luz do caso Orna x Abusos S.A., pode-se identificar a importância da atuação das organizações frente a denúncias de assédio sexual no ambiente de trabalho?

O presente artigo se propõe a discorrer sobre o assédio sexual do trabalho com ênfase nos crimes cometidos contra as mulheres e ainda, como as empresas têm atuado frente a esse problema. Assim, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em textos com a temática em comento, dando preferência aos seguintes autores: Latif (2006), Lima (2014), Pamplona (2001), Pinto (2000) e Ponchirolli (2014).

Também foi feita pesquisa documental para encontrar o caso a ser estudado. Após ler notícias expostas na mídia sobre casos do estado do Pará o caso em comento foi encontrado. Em buscas no Tribunal Regional do Trabalho - TRT 8ª Região, verificou-se que o processo estava disponível. A pesquisa foi realizada fazendo uso de palavras-chave, como: assédio no ambiente de trabalho, assédio sexual no ambiente laboral, assédio sexual empresa no estado do Pará.

Assis (2013) preleciona que os métodos de abordagem são os que proporcionam as bases lógicas da investigação científica. Assim, utilizou-se do método dedutivo, este que “parte de teorias e leis para prever a ocorrência dos fenômenos particulares” (MARCONI e LAKATOS, P. 106, 2021), adequado a esta obra por partir de uma questão geral para uma questão particularizada.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa por meio de um estudo de caso. Segundo Gil (2007), o estudo de caso “visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico”. Através deste procedimento foi possível a análise das situações relatadas por Orna e corroboradas pelos depoimentos das testemunhas ao longo do processo, o que enriqueceu este estudo. Apesar do entendimento em massa que este tipo de procedimento pode fornecer uma base fragilizada quando olharmos para o todo, Gil (2002) nos ensina que, os propósitos do estudo de caso não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.

1 Orna (nome fictício usado para preservar o nome da vítima), é a personagem vivida por Liron Ben Shlush, no filme Não mexa com ela. (2019).

2 Abusos S.A (nome fictício usado para preservar o nome da empresa).

2. APRESENTAÇÃO DO CASO

Trata-se de uma ação trabalhista ajuizada pela Sra. Orna (nome fictício), em 23/07/2018 contra a empresa Abusos S.A (nome fictício). Orna começou a trabalhar na Abusos S.A em novembro de 2014, ficando até março ou abril de 2017, como operadora de caixa. A autora ajuizou ação contra a empresa postulando indenização por dano moral devido ter sido assediada sexualmente por seu superior hierárquico, Benny³ (nome fictício), líder da frente de caixa na empresa.

O caso vem a conhecimento com posterior ajuizamento de ação, após Orna declarar, como testemunha em um outro processo movido também por uma colaboradora da Abusos S.A. Orna relata que vivia um verdadeiro terror dentro do ambiente de trabalho. Segundo ela, por diversas ocasiões, Benny lhe fazia propostas imorais, convidando-a para manter relações sexuais com ele, sob a promessa de que teria vantagens e favorecimentos dentro da empresa, como uma possível promoção, concessão de folgas ou abono de atrasos.

Em umas dessas investidas Benny disse que mudaria a escala de serviço, ajudando-a a permanecer como colaboradora no turno da manhã em um momento de troca de turnos na empresa. Tanto Orna, quanto outras trabalhadoras da rede de supermercados eram assediadas por Benny, conforme podemos observar no relato da única testemunha da reclamante ao processo:

(...) Sr. Benny tratava a todas as operadoras de caixa bem e, como comentavam entre elas, havia algumas a quem ele tratava de forma diferente; que o comentário entre as meninas é que, com o tempo de convivência, o Sr. Benny se dirigia a algumas de forma diferente, usando expressões como "Ah, você é muito gostosa!"; que algumas meninas falavam que ele mandava mensagens por WhatsApp convidando para sair; que uma vez a depoente colocou uma foto de biquini no perfil do WhatsApp e o Sr. Benny fez comentários com um "olhinho" e ainda escrevendo "ai, que foto!";

(...) que chegou a ver o Sr. Benny se dirigindo à reclamante, convidando ela para sair com ele; que o Sr. Benny convidou a reclamante para ir no apartamento dele; que o Sr. Benny fazia, em troca desse convites, a manutenção das empregadas no horário da manhã, pois a maioria preferia trabalhar pela manhã já que era mais perigosa a saída do trabalho no horário

³ Benny (nome fictício usado para preservar o nome do assediador), personagem vivido por Menashe Noy, no filme *Não mexa com ela* (2019);

da tarde; que o Sr Benny também prometia abonar ou justificar faltas; que teve um caso de uma menina que trabalhava no horário da tarde e passou para o horário da manhã e que contava que essa mudança de horário se deu porque teve um caso com o Sr. Benny; que o nome dessa empregada é Luly⁴; que a Luly contou que foi para um motel com o Sr. Benny.

Apesar de tudo, Orna não cedeu aos convites indecorosos de Benny, que por sua vez passou a ser persegui-la, sendo Orna alvo de intensas fiscalizações, constantes ameaças de perder o emprego, tratada com rispidez, repreendida, humilhada e se tornando alvo de xingamentos na frente dos demais empregados.

Foi possível, também, observar que a empresa mantinha um canal de denúncias chamado de PRÓ-ÉTICA, além do departamento de recursos humanos. Esses setores, entretanto, funcionavam com fragilidades, haja vista os relatos de fracassos nas denúncias das colegas também assediadas por Benny.

É possível observar que apenas a existência de um canal de denúncias não foi suficiente para evitar tais condutas e não era de conhecimento de todos os colaboradores da Abusos S.A, pois em depoimento, a testemunha da reclamante frisou que não tinha conhecimento da existência do PRÓ-ÉTICA na empresa. O que nos remete ao entendimento que há a necessidade de criação de outras medidas de combate e prevenção frente a tais condutas, como elaboração de um código de ética ou conduta, promover treinamentos, dar publicidade a existência de canais de denúncia, entre outras.

3. DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E SUA PREVISÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO DIREITO BRASILEIRO

Quando pensamos em uma definição de assédio sexual por muitas vezes a confundimos com a liberdade sexual, que é algo bem diferente. Diniz (1998) nos ensina que: liberdade sexual é o direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Tudo que fuja disto, é visto como crime contra a liberdade sexual, como nos remete a autora.

Latif (2006), por sua vez aduz que a liberdade sexual é a livre utilização de seu próprio corpo, no sentido de que sendo livre, cada indivíduo usa seu corpo da maneira como quiser. Contudo sabe-se que o corpo da mulher é algo objetificado, visto como um objeto de desejo, tanto na esfera pública quando na esfera privada, e talvez por

⁴ Luly (nome fictício usado para preservar o nome da testemunha).

esse motivo durante muito tempo casos de assédio sexual no ambiente do trabalho passaram despercebidos, eram vistos como comportamentos comuns.

Segundo o Ministério Público do Trabalho -MPT (2017), o assédio sexual é 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.

Para Lopes *et al.* (2001, p. 15), o assédio sexual: “pressupõe uma intimidação por parte de um superior contra um subordinado, exigindo favores que podem até chegar a exigências sexuais, muitas vezes sob a ameaça de dispensar ou de prejudicar a vítima na carreira”. Desta feita, podemos concluir que o assédio se caracteriza pela não aceitação da vítima diante destes comportamentos e se configura por toda e qualquer conduta abusiva que ocorre através de modos diversos gestos, atitudes, palavras (escritas e faladas), de forma física ou virtual, capaz de acarretar danos à dignidade, personalidade, integridade física e psíquica do indivíduo, na qual a pessoa do assediador é hierarquicamente superior à pessoa que está sendo assediada, não sendo necessária a repetição.

As pessoas não são obrigadas a conviver com situações que causem exposição e incômodos. Este também o entendimento do Ministério Público Federal – MPF (2016, p. 17), publicado com a cartilha Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, que diz que “é direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo”.

De acordo com o direito penal brasileiro, o assédio sexual é tipificado no art. 216 –A como crime contra a liberdade sexual, vejamos:

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.

O processamento destes crimes acontece por meio do Juizado Especial Criminal, por tratar-se de infração de menor potencial ofensivo. Cabe a suspensão condicional do

processo, proposta pelo Ministério Público, desde que preenchido os requisitos estabelecidos pelo art. 89 da Lei 9.099/95.

Atualmente, Leiria (2012, p. 57 apud Lourosa, 2018, p. 11) nos apresenta a “existência de duas espécies de Assédio Sexual: por chantagem ou ambiental (intimidação)”. A autora, diz que o assédio sexual por chantagem ocorre da seguinte forma:

(...) ocorre quando o superior hierárquico, em razão de seu poder sobre a vítima, busca seu favorecimento sexual mediante permuta de aumento salarial, melhorias das condições de trabalho da vítima, ou até mesmo com a ameaça de perda de seu emprego caso não faça o que o assediante deseja.

Neste viés, o MPT (2017), diz que esta forma de assédio, também conhecido como *quid pro quo*, surge quando há exigência de uma conduta sexual, em troca favores, benefícios ou até mesmo para evitar algum prejuízo na relação de trabalho. No que se refere a espécie de assédio por intimidação, Leiria (2012, p. 58 apud Lourosa, 2018, p. 10) preconiza:

Essa espécie de assédio é caracterizada através de instigações de forma importuna com natureza sexual, sendo esta verbal ou não, tendo como objetivo o prejuízo da atuação no trabalho da vítima, ou até mesmo criar um local de trabalho humilhante e ofensivo. Em tal espécie, não é necessário que o assediante alegue algum tipo de prejuízo à vítima caso esta não se submeta as suas propostas sexuais.

A autora ainda, frisa que esta modalidade de assédio pode ser praticada por colegas de trabalho de mesma hierarquia ou até por clientes do empregador. Pode se observar que, as duas espécies de assédio, acima elencadas, também se enquadram no que se conhece como assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal, respectivamente. Conforme matéria recentemente publicada no site Jusbrasil (2023), o primeiro, ocorre quando superior hierárquico se utiliza de sua posição para constranger subordinados através dos exemplos elencados no tópico anterior, como forma de obter algum favorecimento sexual, e o segundo ocorre quando não relação hierárquica entre assediador e assediado.

O MPT – Ministério Público do Trabalho (2017) por sua vez, preleciona que o assédio sexual por intimidação ou ambiental, é aquele onde há provocações sexuais inoportunas no ambiente laboral e tem a intenção de tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

Tivemos um grande avanço na legislação interna, com a criação e entrada em vigor Lei nº 14.457/2022, que além de alterar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para garantir o aumento da inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, cria o Programa Emprega Mais Mulheres, que torna a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) uma aliada na proteção das pessoas colaboradoras contra o assédio sexual e outras violências.

4. A ATUAÇÃO DAS EMPRESAS NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO

No período em que o mundo lutava para sobreviver a pandemia da COVID-19, estas questões ganharam destaque, pois evidenciou-se muitas formas de violência e assédio relacionados ao trabalho voltados a mulheres e grupos vulneráveis (FIOCRUZ, 2021). Dados revelam que 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens (O GLOBO, 2020).

Assim, em junho de 2021, entrou em vigor a Convenção nº 190 da OIT, que é o primeiro tratado internacional com o viés de evidenciar e fortalecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo também violência e assédio com base em gênero. Deste modo, a Convenção nº 190, em seu art. 1º, define violência e assédio:

Artigo 1

1. Para os 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, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e 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 afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas (a) e (b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

A Convenção é aplicável à violência e ao assédio no mundo do trabalho, ou seja, que acontece durante o trabalho, que seja relacionado com o trabalho ou ainda decorrente do trabalho, o que nos faz compreender que além do espaço de trabalho físico, entram também:

as participações em eventos sociais voltados ao trabalho, o deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa, as atividades laborais realizadas através de tecnologia da informação.

Por muito tempo situações de assédio sexual no ambiente de trabalho foram banalizadas e silenciadas não só pelas vítimas desta violência, mas também pelo ambiente corporativo como um todo, já que muitos casos eram entendidos como flertes, paqueras e elogios. Historicamente, quem mais sofre com esse tipo de violência são as mulheres. Segundo o CGU (2023), as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.

Muitas empresas estão investindo em programas de compliance⁵, que associado à aplicação de medidas para o cumprimento de leis e regulamentos, com a valorização da ética na cultura organizacional, atua na busca de transparência nas relações corporativas e no desenvolvimento de sistemas internos de controle com o intuito de evitar a exposição negativa da organização, bem como proteger os colaboradores, tornando ainda mais positivo o ambiente de trabalho (SERPROS, 2022). Segundo Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 19 apud Lourosa, 2018, p. 16):

Para coibir a prática do assédio sexual laboral, é imperativo que sejam adotados programas educativos e informativos, qualificando trabalhadores e dirigentes, para que saibam quais condutas caracterizam a violência e quais medidas devem tomar para preservar sua dignidade. Os trabalhadores jovens vítimas de assédio sexual não sabem que atitude tomar por inexperiência e desconhecimento, o que os tornam alvos fáceis. Apenas com a adoção de política efetiva para combater o assédio sexual será possível eliminar essa violência do ambiente laboral. É necessário que haja legislação específica tipificando e sancionando o assédio sexual nas relações laborais, estipulando formas de prevenção, procedimentos a serem adotados na apuração de denúncias, preservando os envolvidos na apuração da denúncia de represálias e punição dos culpados.

A Controladoria Geral da União – CGU (2015), na cartilha “Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas”, alerta que o código de ética ou conduta é uma importante ferramenta de comunicação da empresa com seus funcionários e com a sociedade, por meio do qual ela pode explicitar seus valores e os comportamentos esperados ou proibidos. Sobre a efetividade dos canais de denúncia, CGU (2015, p. 21) entende-se que:

5 *Compliance* é seguir um conjunto de regras. Em outras palavras, para que o negócio opere legalmente, ele precisa estar em conformidade com os padrões, leis, regulamentos e conduta ética específicos do setor que se aplicam ao seu negócio. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-compliance-e-como-funciona/>

Para garantir a efetividade de seus canais, é necessário que a empresa tenha políticas que garantam a proteção ao denunciante de boa-fé como, por exemplo, o recebimento de denúncias anônimas e a proibição de retaliação de denunciantes. A empresa pode também prever regras de confidencialidade, para proteger aqueles que, apesar de se identificarem à empresa, não queiram ser conhecidos publicamente. O bom cumprimento pela empresa das regras de anonimato, confidencialidade e proibição de retaliação é um fator essencial para conquistar a confiança daqueles que tenham algo a reportar. Além disso, é desejável que a empresa tenha meios para que o denunciante acompanhe o andamento da denúncia, pois a transparência no processo confere maior credibilidade aos procedimentos.

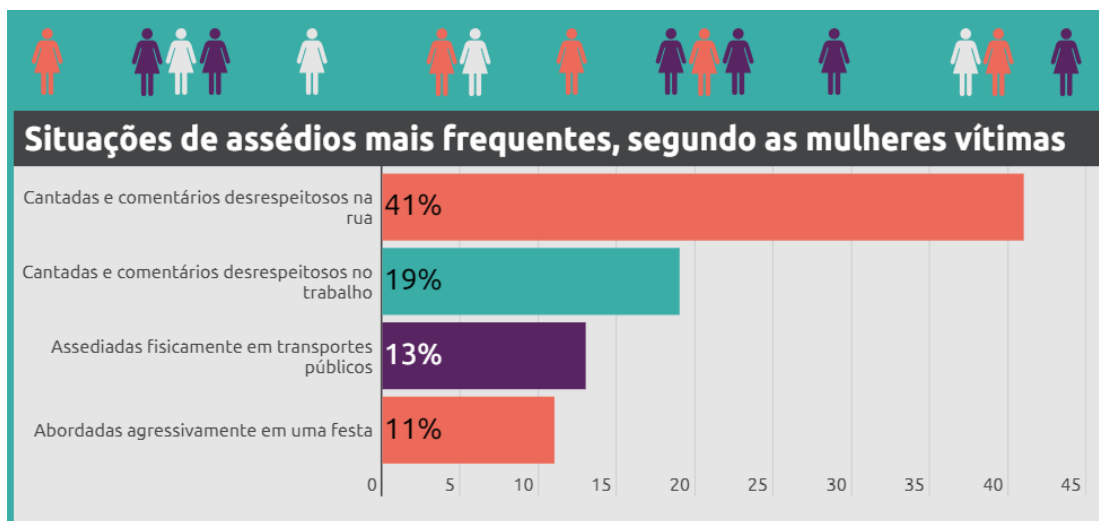
Vargas *et.al* (2017) diz que a preocupação da comunidade empresarial como também a da sociedade civil consumidora em relação as condutas éticas subjacentes aos negócios, se transformou em uma forma de competitividade de atuação das empresas, pois as organizações preocupadas em transparecer suas decisões e ações, reforçam que a importância ética é fundamental no ambiente de trabalho.

Ponchirolli (2014) ao fazer uma abordagem sobre o conceito de ética menciona que é usado para se referir à teoria sobre a prática moral. É uma reflexão teórica que analisa e critica ou legitima os fundamentos e princípios que regem um determinado sistema moral, isto é, a dimensão prática de nossa vida.

Salvador (2002) considera que o fenômeno assédio vinha sendo tratado e confundindo com outros problemas do mundo do trabalho, como estresse ou conflito natural entre colegas, com isso identificar os casos de assédio dentro das organizações são tarefas árduas para os gestores.

Dados obtidos através da pesquisa Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil (2023), revelam que cerca de 30 milhões de mulheres foram assediadas sexualmente no ano de 2022. Ainda de acordo com a pesquisa, pode se observar que situações de assédio sexual no ambiente de trabalho ocupa 2ª posição no ranking, o que equivale a 11,9 milhões, vejamos:

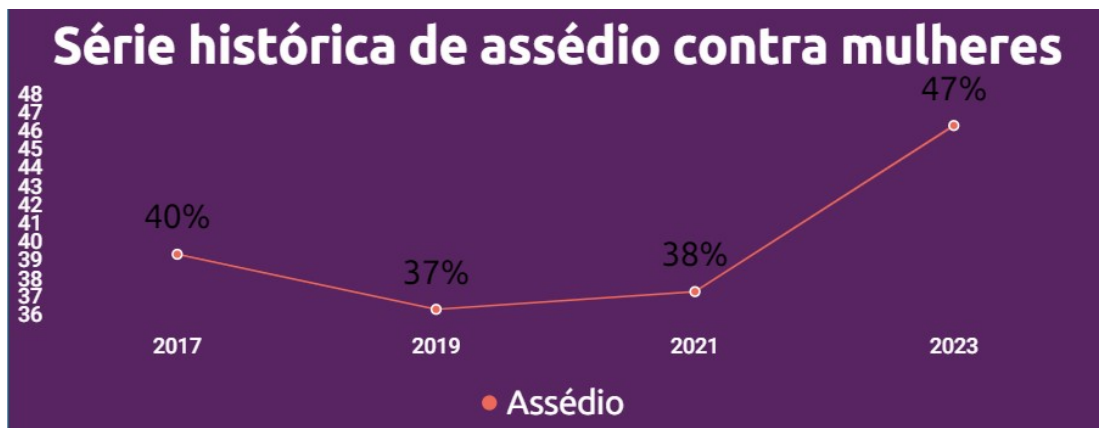
Figura 1 – Ranking de situações de assédio mais frequentes



Fonte: Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, 2023.

A pesquisa ainda nos traz um gráfico sobre a série histórica do assédio no Brasil. Nela é possível observar que entre 2021 e 2022 houve um aumento significativo, de 9%. Veja:

Figura 2 – Série histórica do assédio no Brasil



Fonte: Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, 2023.

No estudo de caso deste trabalho, é evidente que a empresa Abusos S.A, tinha conhecimento do comportamento do Sr. Benny, mas silenciou frente as denúncias, pois a Sra. Orna declarou em seu depoimento que:

(...) “pensou em ir ao RH, mas não foi em virtude do fracasso nas denúncias feitas por outras colegas de trabalho...”, “que tomou conhecimento que outras colegas faziam a denúncia no pró-ética e nada era feito”, que a reclamante não usou o canal do pró-ética, mas apenas do RH;

Segundo o site Migalhas (2022), diversas são as barreiras para que a vítima denuncie o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, e entre elas estão a impunidade do agressor, exposição, retaliação, dúvidas sobre se o assédio ocorreu ou não, entre outros.

Tratar o assunto com mais clareza, dando a ele a importância necessária, faz com que as empresas se preocupem e estejam preparadas para ser frente combativa, criando meios de inibir essas condutas dentro ambiente de trabalho, o que acarretará um ambiente de trabalho menos conflituoso para todos, evitando também que comportamentos inadequados como estes não venha a acarretar prejuízos financeiros para a empresa através da baixa produtividade, faltas injustificadas, chegando até em substituição de colaboradores.

Outra forma de também se prevenir é a incluir no contrato de trabalho uma cláusula que impute o trabalhador por comportamento não condizente com um ambiente laboral saudável, noticiando desde o primeiro momento seu interesse em estabelecer a harmonia do local e a vigilância acerca do assunto (LATIFF, 2006). Lippmann (2004, p. 30-31) preleciona que a empresa deve criar mecanismos que possam evitar e/ou minimizar tais condutas:

Cabe à empresa ter uma política clara, a respeito do assédio com seus empregados. Estes devem ser informados das regras da empresa no ato de sua admissão, através de um termo de compromisso integrado ao contrato de trabalho, no qual se explique o que é o assédio sexual, e quais suas consequências, obtendo-se o ‘ciente’ do empregado. Esta política deve estar presente no regulamento da empresa ou, se este não existir, no quadro de aviso dos empregados.

Cabe também a criação de campanhas, palestras, rodas de conversa visando conscientizar todo o grupo sobre o que é o assédio sexual no ambiente de trabalho e suas consequências. No caso Orna x Abusos S.A, é possível observar através do depoimento de uma testemunha da reclamada que houve palestras:

(...) que no ano passado houve uma palestra sobre assédio sexual promovida pela Sra. Aline, que trabalha no RH; que essa palestra foi na sala de treinamento e aconteceu em três turmas; que ela falava que qualquer se houvesse alguma coisa repetitiva entre empregados, no sentido de alguém assediar outra pessoa convidando para sair, que denunciasse no canal "Disque Ética", da empresa, ou falasse com a Aline, no RH; que o número do canal "Disque Ética" vem impresso no crachá para o empregado fazer a denúncia de forma anônima; que na palestra a Sra. Aline não citou algum exemplo de ocorrência de assédio sexual;

Da mesma forma, a segunda testemunha da reclamada, informou:

(...) que sempre acontecem palestras na empresa como, por exemplo, sobre perdas, ergonomia, assédio sexual e assédio moral; que entre junho a dezembro do ano passado teve uma palestra sobre assédio sexual, cuja data certa não recorda e quem fez a palestra foi a Sra. Genilda, que é líder de frente de caixa e, quando ela não podia fazer a palestra, quem fazia era a Sra. Aline;

A empresa Abusos S.A, tentou demonstrar que havia meios de denunciar tais práticas e que não tolera estas condutas. Contudo a narrativa da Juíza em sede de sentença é que a empresa agiu com “desdém com tais questões”.

Observa-se que os mecanismos de repreensão a estes tipos de condutas não funcionam sozinhos, precisam de fiscalização repetida a fim de verificar se as normas estão sendo cumpridas. A empresa pode utilizar seus prepostos ou empregados de confiança para realizar esta atividade, criando uma equipe de fiscalizadores capaz de agir com imparcialidade, pois o próprio preposto pode ser o assediador. Em razão disso, não é aconselhável que o responsável por essa função seja uma única pessoa (LATIF, 2006).

Atualmente, as empresas têm investido em compliance, devido as estratégias para mitigar os riscos no âmbito corporativo. Veja trecho da matéria veiculado no site Migalhas (2022):

O compliance pode ser compreendido como o conjunto de disciplinas direcionadas ao cumprimento de normas legais e regulamentares, das diretrizes e políticas institucionais. Antes, o compliance volta-se à detecção e tratamento de desvios e inconformidades, mesmo que ainda potenciais.

Assim, tanto normas internas quanto externas, foram implementadas com a intenção de combater e prevenir o assédio, a violência e a discriminação no ambiente de trabalho, definindo ações de proteção e prevenção.

No âmbito internacional temos a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT. Assim, de acordo com o Art. 9:

Cada Membro deve adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero, em particular, na medida em que seja razoavelmente praticável, para: a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; b) levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação a política referida na alínea a) do presente artigo.

Neste mesmo viés, a Recomendação 206, ao tratar da proteção e prevenção, traz em seu Art. 7º:

Os Membros devem, conforme apropriado, especificar nas leis e regulamentos que os trabalhadores e seus representantes devem participar da concepção, implementação e monitoramento da política do local de trabalho referida no Artigo 9-a da Convenção, e tal política deve: a) declarar que a violência e o assédio não serão tolerados; b) estabelecer programas de prevenção de violência e assédio com, se apropriado, objetivos mensuráveis; c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador; d) conter informações sobre procedimentos de reclamação e investigação; e) providenciar que todas as comunicações internas e externas relacionadas a incidentes de violência e assédio sejam devidamente consideradas e tratadas conforme apropriado; f) especificar o direito à privacidade das pessoas e à confidencialidade, conforme referido no Artigo 10-c da Convenção, ao mesmo tempo conciliar com o direito dos trabalhadores de serem informados de todos os

perigos; e g) incluir medidas para proteger os reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes contra vitimização ou retaliação.

Já internamente, em setembro de 2022, entrou em vigor a Lei nº 14.457/2022, fazendo alterações significativas na CLT, a fim de garantir inclusão da mulher ao mercado de trabalho e que este seja mais seguro a elas, conforme o site Consultor Jurídico.

O artigo 23, da referida Lei, trata das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (PLANALTO):

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:

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;

II - fixação de 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, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

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.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

O site JusBrasil (2023) elenca algumas formas de combate e prevenção de assédio que as empresas podem e estão adotando, veja:

- a) proporcionar palestras com o intuito de informar aos trabalhadores sobre o que é o assédio e o que ele pode gerar na vida das pessoas e como pode afetar o ambiente de trabalho;
- b) introduzir em suas normas internas medidas de prevenção;
- c) incentivar o bom convívio entre os funcionários, bem como o cooperativismo;
- d) ter avaliações periódicas quanto às relações sociais dentro da empresa;
- e) estar sempre atenta às mudanças de comportamento de seus funcionários;
- f) realizar treinamentos, palestras e cursos que visem conscientizar os trabalhadores a respeito de igualdade entre homens e mulheres;
- g) apurar e punir violações denunciadas.

Este arcabouço legal, hoje existente, reformulou o cenário organizacional. Observa-se que diversos são os mecanismos voltados ao enfrentamento deste tipo de conduta no ambiente de trabalho, o que soma forças às denúncias, criando um ambiente de trabalho digno, seguro e equânime.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio sexual vivenciado por mulheres no ambiente de trabalho não é algo recente, ao contrário, é a perpetuação do passado de escravidão e da cultura patriarcal entranhada em nosso país. Olhando para as lutas feministas em busca de igualdade, respeito, bem como para a inserção da mulher na história trabalhista do Brasil nos deparamos corriqueiramente com a naturalidade de assédios e outros diversos tipos de violações, o que nos leva ao entendimento que, apesar de todos os avanços, essa naturalização segue enraizada nos discursos de nossa sociedade.

É sabido que o assédio sexual, tem um impacto sob a vida daquela mulher assediada, ocasionando sequelas psicológicas e sociais em magnitudes muitas vezes desconhecidas. E isso conseqüentemente, acarreta prejuízos no ambiente de trabalho como um todo. É justamente por esse entendimento do que é de conhecimento de todos, que não se aceita como tese defensiva o desconhecimento do tema. Aliás, muitos Tribunais têm olhado para casos de assédio sexual no ambiente de trabalho com mais cuidado e empatia.

Mitigar tais riscos no ambiente de trabalho, acarreta ganhos às organizações, uma vez que agrega valores e fidelização junto aos clientes, mantém colaboradores motivados a trabalhar em um local leve, com qualidade de vida e sem riscos à sua saúde física e mental, minimiza o turnover⁶ (GUPY 2023), entre outros tantos fatores positivos para a empresa que atua em prol de evitar tais condutas. Assim, é necessário planejar, adotar estratégias de combate e prevenção.

Restou evidente que no caso Orna x Abusos S.A a empresa foi omissa, deixou de agir quando tinha o dever de proporcionar à Orna, e a outras tantas colaboradoras um ambiente de trabalho seguro. Para a empresa Abusos S.A se tornou mais fácil demitir suas vítimas e manter em seu quando o assediador, sendo assim conivente com as condutas praticadas por ele, uma vez que tinha o conhecimento das práticas e nada fazia para cessar. Da mesma forma, foi possível observar que apenas a existência do canal de denúncias não é eficaz. Em sede de defesa a Abusos S.A, por meio de preposto e testemunhas, informou que mantém ativo o referido canal, o que não foi suficiente para que as denúncias fossem apuradas ou que as vítimas deixassem de denunciar por medo de represálias e até mesmo de suas palavras não serem provas suficientes do cometimento de assédio sexual.

Assim, conclui-se que existe uma séria de medidas obrigatórias elencadas pelas legislações citadas neste trabalho, sem prejuízos de outras que possam ser apresentadas, contudo observa-se necessário que ambas devem ser trabalhadas em um conjunto de medidas e ações repetidas com divulgação em massa, inclusive que a empresa esteja aberta a ouvir sugestões de seus colaboradores, fortalecendo a relação existente e tornando o ambiente de trabalho um local seguro para todos.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Maria Cristina de. **Metodologia do Trabalho Científico**. Faculdade do Sertão (UESSBA) – Pedagogia. 2013.

BRASIL. **Código Penal**, Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. 21 set. 2022. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶ Taxa de rotatividade de funcionários, que mede o número de funcionários que saem de uma organização durante um período de tempo especificado (normalmente um ano). Disponível em: [https://www.gupy.io/blog/turnover#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20turnover%3F,especificado%20\(normalmente%20um%20ano\)](https://www.gupy.io/blog/turnover#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20turnover%3F,especificado%20(normalmente%20um%20ano)).

CGU - CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Mar 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em 16 ago. 2023.

CGU - CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas.** Set 2015. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2023.

CONSULTOR JURÍDICO. **Medidas a serem adotadas a partir da vigência da Lei nº 14.457/2022.** 13 mar. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-13/fontenellee-costa-medidas-lei-n144572022#:~:text=A%20Lei%20n%C2%BA%2014.457%2F2022,se%20fa%C3%A7a%20equ%C3%A2nime%20e%20seguro.> Acesso em: 25 ago. 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico.** São Paulo: Saraiva, 1998.

EXAME. **Compliance: o que é, categorias, vantagens e como colocar em prática.** 08 dez 2022. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-compliance-e-como-funciona/>. Acesso em 23 ago. 2023.

FBSP. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil.** 2023. 4ª Edição. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/47-das-brasileiras-indicam-ter-sofrido-assedio-sexual>. Acesso em 16 ago. 2023.

FIOCRUZ. **Violência contra as mulheres no contexto da Covid-19.** 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/violencia-contramulheres-no-contexto-da-covid-19>. Acesso em: 11 jul. 2023.

G1. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens.** 07 dez 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 25 jul. 2023.

G1. **Denúncias de assédio sexual feitas ao Ministério Público do Trabalho mais que dobraram no Brasil.** Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/04/29/denuncias-de-assedio-sexual-feitas-ao-ministerio-publico-do-trabalho-mais-que-dobraram-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 05 ago. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JUSBRASIL. **O papel da empresa no combate ao assédio moral e ao assédio sexual.** abr. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-papel-da-empresa-no-combate-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual/1808758151>. Acesso em 29 ago. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** 2006. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-41/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/> Acesso em: 01 jul. 2023.

LIMA, Kewri Rebeschini. **Assédio sexual no trabalho.** 2014. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 01 jul. 2023.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho.** LTr, São Paulo, 2004, p. 30-31.

LOPES, Adriano Almeida. et al. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** Brasília; 2001.

LOUROSA, Laura Vilela. **Assédio sexual nas relações de trabalho: viabilidade de medidas preventivas. Orientador:** Antonio Ricardo Zany. 2019. 25 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Instituto Ensinar Brasil, Faculdades Doctum de Guarapari, Guarapari, 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/2483/1/TCC%20Laura%20-%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20Laboral.pdf>. Acesso em: 24 ag. 2023.

MIGALHAS. **Compliance e assédio sexual.** 06 jul 2022. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/369272/compliance-e-assedio-sexual>. Acesso em 18 set 2023.

MIGALHAS. **Opinião: Empresas devem atuar para evitar assédio sexual no trabalho.** 07 jul. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/369379/opinio-empresas-devem-atuar-para-evitar-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em 16 ago. 2023.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas.** 2017. Disponível em: https://prt10.mpt.mp.br/images/Cartilha_Ass%C3%A9dioSexual.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio, 2019.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 20 jul. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R206 - Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 206)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206. Acesso em 25 ago. 2023.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O Assédio Sexual Na Relação De Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, Wellington Almeida. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. 2º ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e responsabilidade social empresarial**. Curitiba: Juruá, 2014.

SERPROS. **Cartilha: Assédio e o Papel do Compliance**. 2022. Disponível em: <https://serpros.com.br/2022/09/02/cartilha-assedio-e-o-papel-do-compliance/>. Acesso em: 01 jul. 2023.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Mulheres estão mais sujeitas ao assédio em todas as carreiras**. 03 nov. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras>. Acesso em: 13 ago. 2023.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo espanhol**. São Paulo: LTr, 2016.

VARGAS, Angelo. *et. al* **Dimensionamento ético da intervenção profissional em educação física**. Rio de Janeiro: Conselho Federal de Educação Física-CONFED, 2017.

Data de submissão: 29/09/2023

Data de aprovação: 29/11/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.