

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

THAINA ALENCAR DA SILVA

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: REPERCUSSÕES
JURÍDICAS DO CASO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

Maceió
2023

THAINA ALENCAR DA SILVA

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: REPERCUSSÕES
JURÍDICAS DO CASO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal
de Alagoas, como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa

Maceió

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586a Silva, Thaina Alencar da.
Assédio sexual nas relações de trabalho : repercussões jurídicas do caso Caixa Econômica Federal / Thaina Alencar da Silva. – 2023.
50 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 48-50.

1. Assédio sexual. 2. Relação de trabalho. 3. Ambiente de trabalho. 4. Empregado. 5. Empregador. I. Título.

CDU: 343.54

Dedico este trabalho primeiramente a Deus,
pois sem Ele, nada seria possível.

Aos meus pais, pelo esforço, dedicação,
compreensão e paciência em todos os
momentos desta caminhada.

AGRADECIMENTOS

A Deus e a Maria Santíssima, pela minha vida, e por ter me concedido a força e o amparo e me permitir ultrapassar todos os obstáculos durante a graduação.

A minha família, minha irmã, meus pais, Thâmara Alencar, Solange Alencar e Rosiman Rodrigues, por sempre me apoiarem e torcerem pelo meu sucesso.

Ao meu companheiro de vida e meu amor, Arthur Rodrigues, por me incentivar mesmo nos momentos difíceis, me animando e me mostrando que eu sou capaz.

Aos meus amigos e amigas, e em especial aqueles que estiveram comigo durante essa jornada na graduação, onde dividimos alegrias e tristezas, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formanda. Eles foram grandes incentivadores para a realização deste trabalho, Ewelín Lima, Lucas Paulino, Leticia Acioli, Laysa Witória, Pedro Expedito e Thays Ferreira.

Aos professores dessa instituição pelos ensinamentos, e em especial ao orientador deste trabalho, Flávio Costa, por toda instrução.

"É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta."

Simone de Beauvoir

RESUMO

O presente trabalho tem como tema o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho, bem como os desdobramentos do caso Pedro Guimarães, de grande repercussão nacional, onde foi possível entender como se dá o assédio nessa relação de poder. O objetivo deste trabalho é esclarecer o que é o assédio sexual, como ele ocorre nas relações de trabalho, as consequências para o assediador, sendo ele o empregador ou um colega de trabalho, bem como para a vítima. Além disso, visa demonstrar quais as medidas previstas no ordenamento jurídico para prevenir esse tipo de conduta e de quem é a responsabilidade dessa prática no ambiente laboral. E como as empresas podem contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho harmonioso, seguro e livre de discriminação sexual. Em relação aos procedimentos metodológicos, este trabalho utiliza-se de natureza exploratória, eis que tem como objetivo explicar o que é e como ocorre o assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como mostrar as consequências de tal ato e que existem formas de prevenção.

Palavras-chave: Assédio sexual; Relações de emprego; Ambiente de trabalho; Empregado; Empregador;

ABSTRACT

The present work has as its theme the sexual harassment committed in the workplace, as well as the developments of the Pedro Guimarães case, of great national repercussion, where it was possible to understand how harassment occurs in this power relationship. The objective of this work is to clarify what sexual harassment is, how it occurs in labor relations, the consequences for the harasser, whether he is the employer or a co-worker, as well as for the victim. In addition, it aims to demonstrate what measures are provided for in the legal system to prevent this type of conduct, and who is responsible for this practice in the workplace. And how companies can contribute to the promotion of a harmonious, safe and sex-free work environment. In relation to methodological procedures, this work uses an exploratory nature, behold, it aims to explain what sexual harassment is and how it occurs in the workplace, as well as show the consequences of such an act and that there are ways of prevention.

Keywords: Sexual harassment; Employment relations; Work environment; Employee; Employer;

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. DIREITO DO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITOS.....	13
2.1 Evolução histórica do Direito do trabalho e a Inserção da Mulher no mercado de trabalho.....	13
2.2 Contrato de trabalho.....	14
2.3 Sujeitos do contrato de trabalho: Empregado x Empregador.....	15
2.3.1 Pessoaalidade.....	16
2.3.2 Não eventualidade.....	17
2.3.3 Onerosidade.....	17
2.3.4 Subordinação.....	18
2.3.5 Empregador.....	18
2.3.6 O poder diretivo do empregador.....	19
2.4 Direitos e princípios fundamentais.....	20
2.4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	21
2.4.2 Direito à intimidade.....	22
2.4.3 Liberdade de sexual.....	23
3. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	24
3.1 Formas de assédio sexual no ambiente de trabalho.....	27
3.1.1 Assédio sexual vertical.....	28
3.1.2 Assédio sexual horizontal.....	28
3.2 Espécies de assédio sexual.....	28
3.2.1 Assédio sexual por chantagem.....	29
3.2.2 Assédio sexual por intimidação.....	30
3.3 Elementos caracterizadores do assédio sexual.....	31
3.3.1 Os sujeitos da relação.....	31
3.3.2 Conduta de natureza sexual.....	32
3.3.3 Rejeição a conduta do sujeito ativo.....	33
3.3.4 Repetitividade da conduta.....	33
4. AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO CASO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	35
4.1 As acusações de assédio sexual contra Pedro Guimarães.....	35
4.2 A responsabilidade do empregador nos casos de assédio sexual.....	39
4.2.1 O assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.....	41
4.2.2 Ônus probatório.....	43
4.2.3 Medidas de prevenção - A importância da Lei n. 14.457/22.....	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	49

1. INTRODUÇÃO

A violência sexual e o assédio sexual são uma realidade frequente na vida dos trabalhadores, especialmente das mulheres. A questão do assédio sexual entende-se como uma das situações que permeiam a visão androcêntrica presente na divisão sexual do trabalho, que materializa-se em inúmeras esferas, como nas diferenças salariais, na precarização do trabalho feminino e na hierarquização, traduzida em violências no mundo do trabalho.

A relação de emprego é dividida de maneira hierárquica, normalmente nessas relações de poder, há uma maior probabilidade de ofensa à dignidade da pessoa humana.

A Carga Magna do ordenamento jurídico brasileiro tem como um dos fundamentos basilares o princípio da dignidade da pessoa humana, que constitui o princípio máximo do Estado Democrático de Direito. No campo dos Direitos de Personalidade, há a proteção à intimidade, à vida privada e à liberdade sexual. Além disso, o legislador originário preocupou-se com a garantia dos Direitos Sociais na esfera do Direito do Trabalho, onde veda qualquer ofensa e discriminação no âmbito das relações laborais.

O assédio sexual no trabalho define-se como uma situação em que ocorre um comportamento indesejado de cunho sexual, o assediador aproveitando-se da sua posição, cria um ambiente hostil e intimidativo, a conduta pode manifestar-se sob a forma física, verbal ou não verbal. O comportamento não é desejado pela assediada e ela sente-se constrangida e violada. Muitas vezes a vítima não se dá conta do que sofreu no mesmo instante, visto que o assédio velado está enraizado na sociedade.

A conduta foi tipificada e introduzida na parte especial do Código Penal através da Lei n. 10.224, de 15/5/2001, que conceituou o assédio sexual e trouxe as sanções penais para o assediador.

Entretanto, mesmo diante de todos esses instrumentos de proteção que estão previstos no ordenamento jurídico, tal prática continua sendo comum nos dias atuais e os números de casos de assédio sexual no ambiente de trabalho crescem cada vez mais, principalmente a que se refere quanto ao gênero da pessoa envolvida na relação laboral, que majoritariamente são mulheres as vítimas e acabam sofrendo maiores discriminações, bem como atos atentatórios à moral e a integridade física.

Diante disso, o presente trabalho tem por objeto o assédio sexual nas relações trabalhistas. bem como as repercussões acerca do caso Caixa Econômica Federal, que teve

grande impacto nacional, pela grandiosidade da instituição envolvida no escândalo. Além de demonstrar quais as consequências para o assediador.

Para a análise do tema proposto, o primeiro capítulo busca esclarecer acerca da evolução histórica do Direito do Trabalho, bem como a forma como a mulher foi inserida no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista e a ascensão da Revolução Industrial, as pessoas buscando melhores condições de vida saem do campo para as grandes cidades, aumentando a concentração de mão de obra disponível, é nesse contexto que as mulheres passam a ocupar cargos nas fábricas e a disputar o mercado de trabalho, que tradicionalmente era masculino. Porém, pela conjuntura patriarcal, não foram bem vindas e passaram a conviver em um ambiente hostil, sofrendo constantemente violência e discriminação.

Ademais, busca explicar como surge a relação de emprego, o contrato de trabalho e os sujeitos dessa relação. O empregado e o empregador encontram-se em uma relação de poder, em virtude da superioridade e hierarquização, o empregador possui o poder diretivo, e o empregado, portanto é subordinado nesse cenário. Porém é importante ressaltar que há a tutela da liberdade sexual da pessoa quando está submetida nesse contexto. Existe uma proteção a honra, a liberdade sexual, a liberdade do exercício do trabalho, de não-discriminação e a relação de emprego não pode ofender esses direitos, podendo ser caracterizado o assédio sexual.

Desse modo, o segundo capítulo refere-se ao assédio sexual no ambiente de trabalho, como é conceituado e caracterizado. Tem-se ainda algumas classificações vinculados ao poder hierárquico, como no caso do assédio sexual por chantagem, que é definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

O terceiro e último capítulo explora um caso de grande repercussão nacional, que é importante para entender como o assédio sexual é caracterizado no ambiente de trabalho. Em Junho de 2022 o gestor e presidente da Caixa Econômica Federal é denunciado por assédio moral e sexual. Um escândalo é instaurado com dezenas de denúncias com relatos de vítimas que sofreram as importunações de Pedro Guimarães. Uma ação penal é instaurada e o presidente de um dos maiores bancos do Brasil, torna-se réu e passa a ser investigado pelo crime de assédio sexual contra várias mulheres que trabalharam diretamente com ele. Além disso, busca reunir e apresentar as responsabilidades no âmbito trabalhista para o indivíduo que comete o assédio sexual.

Destarte, o presente trabalho busca analisar de forma pontual os conceitos acerca do tema, as normas, as medidas protetivas legalmente previstas e os meios de reparação existentes no ordenamento jurídico pátrio e se estas são suficientes ao combate do assédio sexual. Utilizando-se de natureza exploratória, realizada em posicionamentos doutrinários e judiciais brasileiro, artigos científicos, fontes normativas, e documentais. Além de análises bibliográficas e procedimentos técnicos da pesquisa, através do método dedutivo. Pelo método dedutivo foi realizada uma análise dos princípios, da doutrina e da jurisprudência.

Ante o exposto, é inegável que o assédio sexual deve ser discutido e enfrentado, deve-se buscar a efetiva proteção da dignidade humana do trabalhador. O ordenamento jurídico brasileiro não pode permitir que trabalhadores sejam alvos de discriminação e violência, para que não haja essa ofensa a esfera moral e física da pessoa humana.

2. DIREITO DO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITOS

2.1 Evolução histórica do Direito do trabalho e a Inserção da Mulher no mercado de trabalho

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, ocorre uma drástica mudança no cenário e na dinâmica do trabalho. Uma exploração industrial sistematizada, o mundo todo passava pela Revolução Industrial, com transformações sociais e econômicas. A economia artesanal e agrícola cede lugar ao desenvolvimento industrial, como mola propulsora da economia mundial.

É nesse cenário que surge o Direito do Trabalho, com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A manufatura cedeu lugar à fábrica e, posteriormente, à linha de produção, havendo a substituição do trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado.¹

Carlos Henrique Bezerra Leite² aponta que as principais causas do surgimento do Direito do Trabalho são: a) econômica, advinda da Revolução Industrial; b) política, com a transformação do Estado Liberal, com a Revolução Francesa e em Estado social, com intervenção estatal na relação de emprego; e c) jurídica, com a justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de implantar um sistema de direito destinado à proteção;

Para Alice Monteiro de Barros, “o Direito do Trabalho tem como pressuposto sociológico a questão social obreira, como pressuposto antropológico o trabalhador na condição de proletário, e como pressuposto político-econômico o capitalismo em crise³”

Com a Primeira e Segunda Guerra Mundial, quando os homens precisaram ir para as frentes de batalhas, há uma mudança no papel de provedor da família, as mulheres passaram a exercer essa função, seja tomando conta dos negócios ou enfrentando a posição dos homens no mercado de trabalho. Isso se intensificou, no século XX, com a ascensão da Revolução Industrial.

No início daquela época os papéis de gênero eram divididos de maneira demasiadamente patriarcal, o homem era o único provedor do sustento da família, responsável

¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo. Atlas. 2019. p. 69

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2015, p. 31.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: Ltr, 2017, p. 23.

por sair e trabalhar, sendo destinado à mulher os cuidados com os filhos, os afazeres domésticos e espera para a chegada do marido ao fim do dia.

Como Martins Filho⁴ explica, com o desenvolvimento fabril aumentou ainda mais o êxodo rural, visto que os trabalhadores que ainda estavam no campo vieram para a cidade atraídos por uma nova realidade, por maiores ganhos e melhores condições de vida. Junto com os trabalhadores, as mulheres e crianças também vieram para as cidades e, assim, passaram a disputar o mercado de trabalho, aumentando em muito a quantidade de mão de obra disponível.

É nesse contexto que as mulheres começaram a serem vistas no mercado de trabalho, porém não totalmente bem-vindas, visto que a elas eram disponibilizados cargos e salários inferiores aos dos homens.

O ambiente laboral para elas passou a ser hostil, ofensivo e vexatório, acreditando eles que elas estavam invadindo e usufruindo de um lugar exclusivamente masculino.

Foram necessárias manifestações e reivindicações pelo direito das mulheres durante muito tempo para que houvesse mudanças no ordenamento jurídico brasileiro, apesar dessa proteção legal, é inegável que as mulheres trabalhadoras são vistas como inferiores, incapazes e intrusas. Ademais, são constantemente vítimas de discriminações e preconceito, no ambiente laboral, inclusive vítimas de assédio.

2.2 Contrato de trabalho

Para compreender o conceito de contrato de trabalho, é válido diferenciar a relação de trabalho e a relação de emprego. A relação jurídica de trabalho conceitua-se como aquela que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado.⁵

Mauricio Godinho Delgado⁶ explica que a “relação de trabalho refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.”

Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, entretanto, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Visto que, para caracterizar uma relação de emprego é

⁴ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed.p. 168.

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 235.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019. p. 333

necessário preencher alguns requisitos específicos legais, que são essenciais para haver um contrato de trabalho válido.

Desse modo, a relação de trabalho engloba a relação de emprego, a relação de trabalho eventual, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho avulso, e outras tantas modalidades de pactuação de prestação de serviços.

Ante o exposto, o contrato de trabalho conceitua-se como um acordo de vontades, firmado entre dois sujeitos que denominam-se de empregado e empregador, sendo detentores de direitos e deveres advindos dessa relação de emprego.

Ainda, é definido como um acordo de vontades, seja tácito ou expresso, pelo qual o trabalhador, pessoa física, coloca seus serviços à disposição de outrem, atendendo a alguns requisitos, a serem prestados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação ao tomador de serviços.

Maurício Godinho Delgado⁷ define o contrato de trabalho como o "negócio jurídico expresso ou tácito, mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços".

Ricardo Resende⁸ conceitua o contrato de trabalho como um acordo de vontades, seja ele tácito ou expresso, por meio do qual as partes contratantes ajustam direitos e obrigações recíprocas. Esses conceitos são pacificamente aceitos na doutrina e jurisprudência, não havendo espaço para controvérsias.

A CLT, em seu art. 442 conceitua contrato de trabalho e especifica os requisitos legais para contratação. Portanto, o contrato é um negócio jurídico, e como dito, os requisitos essenciais deverão existir e serem respeitados para que o contrato seja válido na relação de emprego.

2.3 Sujeitos do contrato de trabalho: Empregado x Empregador

Como visto, o contrato de trabalho poderá ser tácito, conforme o *caput* dos artigos 442 e 443 da CLT, desde que presentes os requisitos específicos, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, a simples prestação de serviços sem formalização, não impede que se considere pactuado o vínculo empregatício. Ou ainda, expresso, devendo encontrar-se os elementos. Reunidos, esses requisitos, será empregado o prestador de serviço.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019. p. 613

⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 645.

Empregado, segundo Amauri Mascaro Nascimento, “é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”⁹

Maurício Godinho Delgado conceitua o empregado como toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Destaca o referido autor:

O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. A prestação laborativa há de se realizar, pela pessoa física, pessoalmente, subordinadamente, com não eventualidade e sob intuito oneroso. Excetuado, portanto, o elemento fático-jurídico pessoa física, todos os demais pressupostos referem-se ao processo (modus operandi) de realização de prestação laborativa. Essa específica circunstância é de notável relevo para a precisa identificação da figura do empregado (e, portanto, da existência de relação de emprego), no universo comparativo com outras figuras próximas e assemelhadas de trabalhadores.¹⁰

Como dito, existem quatro requisitos de natureza objetiva para que seja caracterizado o empregado:

2.3.1 Pessoalidade

A relação de emprego é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador. Em tradução livre, *intuitu personae* significa “em razão da pessoa”.¹¹ O trabalho deve ser prestado por pessoa física (pessoa natural). Ou seja, o empregador contrata o sujeito para que lhe preste serviços pessoalmente, não se fazendo substituir por outra pessoa desconhecida do contrato de trabalho.

Alice Monteiro de Barros explica que o pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com aquiescência do empregador. Resulta daí que o empregado é sempre pessoa física.¹²

A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.¹³ Entretanto, há situações em que essa pessoalidade é suprimida, de forma que não

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 460.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019. p. 420

¹¹ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 209.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: Ltr, 2017, p. 174.

¹³ DELGADO, *op. cit.* p. 339

descaracteriza a relação empregatícia, como quando o empregado é por um colega em uma eventual circunstância, desde que consentida pelo tomador de serviços.

Ainda, o empregador será substituído sem descaracterizar a relação empregatícia, nas substituições autorizadas por lei ou norma autônoma. Quando o contrato é suspenso ou interrompido, como na concessão de férias, greve, licença-maternidade, faltas justificadas.

2.3.2 Não eventualidade

Esse requisito diz respeito à forma como o trabalho do empregado é prestado. Sendo um serviço de forma repetida, as atividades prestadas devem ser de forma contínua e não ocasionalmente, ainda que intermitente, há uma permanência das atividades junto ao tomador.

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.¹⁴

Ademais, com a não eventualidade o contrato de trabalho não se trata de prestações de serviços comuns, não é em caráter temporário, transitório, torna-se rotineiro, de forma habitual.

2.3.3 Onerosidade

Como dito, o contrato de trabalho é um negócio jurídico, tem características específicas, sendo bilateral, sinalagmático e oneroso. Isso quer dizer que, paralelamente, há o empregado e o empregador, o primeiro é responsável por fornecer sua força de trabalho, em contrapartida, o segundo tem por obrigação remunerar aquele empregado pelos serviços prestados. É um conjunto de prestações e contraprestações recíprocas entre os contratantes, economicamente mensuráveis.

Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua a onerosidade como uma totalidade das percepções econômicas a serem creditadas ao empregado em virtude do contrato de trabalho. O trabalho de favor, por caridade ou gracioso, descaracteriza o trabalhador como empregado.¹⁵

Portanto, o empregado ao prestar os seus serviços ao empregador, para caracterizar relação de emprego, tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou salário

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019. p. 341.

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: Saraiva, 2022, p. 350

utilidade, cujo salário, a forma de pagamento, o dia, seja pactuado entre as partes, desde que respeitadas as condições estabelecidas pela legislação trabalhista.

2.3.4 Subordinação

É pacificado o entendimento na doutrina e na jurisprudência, de que a subordinação é o requisito mais importante para a caracterização do contrato de trabalho. É o ponto crucial que diferencia a relação de emprego e da relação de trabalho, é o elo jurídico empregatício. Ademais, é uma subordinação jurídica, visto que decorre do acordo de vontades firmado entre as partes através de um contrato de trabalho.

Segundo o autor Maurício Godinho¹⁶, a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Sendo uma situação jurídica que deriva do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

De um lado, há o tomador de serviços que exerce o poder diretivo, responsável por direcionar objetivamente a força de trabalho do prestador de serviços. Em contrapartida, há o empregado que está na relação para se submeter às ordens que partem do seu superior, daí nasce a subordinação. Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho.¹⁷

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros aponta que

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens¹⁸

2.3.5 Empregador

O empregador conceitua-se como a pessoa física, jurídica ou ainda, ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para a prestação de serviços, que devem ser efetuados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob sua subordinação.

A CLT define em seu art. 2º quem é o empregador, sendo *a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a*

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019. p. 349.

¹⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 218.

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6. ed., p. 268.

prestação pessoal de serviço. Complementa o parágrafo 1º do presente artigo que equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Para Amauri Mascaro Nascimento, “o empregador é todo o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado (...)”¹⁹ Ademais, o empregador é dotado de despersonalização e responsável pela assunção dos riscos do negócio, não podendo transferi-lo para a outra parte, o empregado.

Desse modo, o conceito de empregador decorre logicamente do conceito de empregado, visto que, sempre que um funcionário oferece o seu serviço, a sua força de trabalho, observadas os requisitos que caracterizam a relação de emprego (com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação), a outrem, que será o tomador dos seus serviços, este será empregador, independentemente de sua natureza jurídica.

Como dito, as características do empregador são a sua despersonalização e a assunção dos riscos do negócio. Partindo desse pressuposto, Ricardo Resende²⁰ explica que a ideia de despersonalização, é pela qual o empregado se vincula ao empreendimento, e não à pessoa do empregador, permitindo assim que se afirme que a mudança subjetiva na empresa, como por exemplo, em uma alteração societária, não afetará os contratos de trabalho vigentes.

Em relação aos riscos do empreendimento, se por um lado o empregador detém o poder de dirigir a forma da prestação de serviços, por exemplo, o local, o dia, a hora, o modo de trabalho, em contrapartida caberá somente a ele assumir integralmente os riscos do negócio.

2.3.6 O poder diretivo do empregador

Um dos pontos cruciais para entendermos o tema deste trabalho, é conceituarmos o poder diretivo do empregador.

O art. 2º da CLT confere ao empregador o *poder de direção*, podemos chamá-lo também de poder empregatício, poder de comando ou poder hierárquico. Que consiste, nas palavras de Guilherme A. Canedo Magalhães,

na faculdade que tem o empresário de exercer todas as atividades referentes à administração da empresa, planejando a ação da organização, estabelecendo normas para o seu funcionamento, comandando e fiscalizando a execução do trabalho,

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, 41. ed. p. 255.

²⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 438

prescrevendo as regras de conduta dos empregados, adotando as medidas cabíveis para a realização plena dos objetivos da empresa.²¹

O poder diretivo é o conjunto de prerrogativas inerentes à figura do empregador, em relação a direção, fiscalização, regulamentação e disciplinamento interno da própria empresa/estabelecimento, correspondente a prestação de serviços.

O empregado, por ser um sujeito hierarquicamente inferior e subordinado na relação de emprego, segue as ordens e direções estabelecidas pelo sujeito nomeado como o seu superior. O empregador, como sendo o possuidor desse poder empregatício, é responsável por criar esses mandamentos, além de organizar, fiscalizar e regulamentar o trabalho prestado pelo seu subordinado. Dito isso, o poder diretivo é a faculdade do empregador em ditar as normas de caráter técnico ou técnico-administrativo.

Para Amauri Mascaro Nascimento²², o poder de direção do empregador é a faculdade a ele atribuída de determinar como a atividade do empregado deve ser exercida.

O poder diretivo é um direito adquirido pelo empregador na relação de emprego, entretanto não é um poder absoluto, visto que ao ser colocado em prática é necessário ter cautela e impor limites no seu exercício. Uma vez ultrapassado esse limite, o superior acaba ferindo os direitos fundamentais do seu inferior, é o que acontece nas situações de assédio, pela estrutura hierárquica presente, há uma violação dos princípios inerentes ao empregador como ser humano e o este acaba não se impondo diante dessas práticas abusivas. Muitas vezes com receio pelas consequências que podem acontecer na seara do ambiente de trabalho.

Todavia, a direção e gestão da empresa através do poder diretivo é fundamental para um bom funcionamento, uma boa relação entre as partes do contrato de trabalho. Desde que seja observado e respeitados os pressupostos, para que não haja constrangimentos e nem abusos por parte do empregador.

2.4 Direitos e princípios fundamentais

Os princípios são os elementos que sustentam o ordenamento jurídico brasileiro, estes elementos dão coerência interna e estão ligados aos valores dos seres humanos.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar, “princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira”²³ Ou seja, os princípios são normas que

²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: Saraiva, 2022, p. 545

²² *Ibid.* p. 545

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 158.

ordenam que algo deve ser realizado da maneira mais efetiva possível, desde que dentro das possibilidades jurídicas existentes.

Mauricio Godinho Delgado aponta que:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam.²⁴

2.4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A Carta Magna de 1988, em seu art. 1, III, consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito. Em seu art. 5, *caput*, dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinções (raça, sexo, gênero, étnia), e ainda, positivou os direitos de personalidade, ao considerar invioláveis os direitos à vida, à liberdade, à intimidade, à vida privada e à honra. Sendo os direitos ofendidos na esfera do assédio, uma violação dos princípios fundamentais da vida humana.

É necessário demonstrar que tal princípio alcança o direito do trabalho, sobretudo porque o trabalhador, antes de tudo, é uma pessoa humana, respaldado de todas essas garantias fundamentais.

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade da pessoa humana é uma

qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.²⁵

Diante disso, dizer que a dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca, significa que nasce do mero fato de nascer humano, não necessitando de qualquer pressuposto para ser detentor deste direito fundamental.

Esse princípio se encaixa perfeitamente no âmbito trabalhista, visto que, mesmo na relação empregatícia, o trabalhador sendo subordinado do empregador, e este detentor de poder de comando, o primeiro está sobretudo respaldado pelo prisma da dignidade humana.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019. p. 94.

²⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 32.

Ricardo Resende²⁶ explica que o que se extrai do princípio da dignidade humana é a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Além disso, é vedado a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador.

Ou seja, não se admite que a empregada seja usada como um mero objeto, seja na busca de satisfazer os interesses do empregador, ou na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital. Entende-se que esse princípio é basilar em todas as relações trabalhistas, seja para limitar o poder diretivo do empregador e este não ofender a esfera humana do prestador de serviço, seja vedando a discriminação por razão de sexo, gênero, como acontece no assédio, por exemplo.

2.4.2 Direito à intimidade

Para compreensão desse direito fundamental atrelado ao tema do presente trabalho, é necessário entender que existem determinados elementos ligados à intimidade, como o corpo, a mente, o comportamento íntimo, a vida familiar e os dados pessoais.

Como explica Rafael de Deus Garcia, “o corpo é o meio pelo qual se exerce o direito de ser e de estar no mundo”.²⁷ Nesse sentido, o direito à intimidade garante não só a não violação do corpo, como perpassa as esferas do direito do trabalho, quando veda revistas vexatórias, agressivas, ou até perguntas inoportunas, de cunho sexual, ou até no sentido de interrogar a trabalhadora a respeito da sua vida privada ou sexual.

Desse modo, o direito à intimidade resguarda a trabalhadora para não ser submetida a certas situações, quando for clara à violação da intimidade, obrigando-a a revelar publicamente coisas que não dizem respeito à relação empregatícia.

O autor Roque Stoffel conceitua intimidade como “o direito pelo qual o indivíduo busca proteger a esfera da vida pessoal do conhecimento alheio com a intenção de evitar importunações em sua privacidade”²⁸

Como dito anteriormente e como dispõe a legislação pertinente o empregador pode determinar o funcionamento da sua empresa, o padrão comportamental dos empregados, a vestimenta, a forma de organização do espaço, pode fiscalizar, regulamentar e até aplicar sanções aos empregados em determinadas situações, porém deve ser observado os limites, que

²⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 111

²⁷ GARCIA, Rafael de Deus. **Os direitos à privacidade e à intimidade: Origem, distinção e dimensões**. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas. 2018.

²⁸ STOFFEL, Roque. **A colisão entre direitos de personalidade e direito à informação. Critérios de solução**. São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2000.

são resguardados pelos próprios direitos fundamentais do empregado. Ou seja, que não viole o direito à intimidade e à dignidade da pessoa humana.

2.4.3 Liberdade de sexual

Para uma melhor compreensão do presente trabalho, é necessário conceituar o que é liberdade sexual e apontar até onde poderá ir o comportamento do indivíduo para que este não infrinja o direito de outrem, para que não viole a intimidade e liberdade sexual, sem que a prática se torne uma conduta abusiva, podendo causar na vítima um sentimento de constrangimento, medo ou vergonha.

Entende-se por liberdade, o agir do indivíduo mediante sua própria vontade, com livre arbítrio, sem que este esteja sob influência ou coação de outrem. Ademais, deve ser observado o limite entre o livre arbítrio e o respeito ao direito de liberdade do outro, sem infringir os direitos fundamentais deste.

Nesse sentido, a liberdade sexual parte da ideia de que o indivíduo tem total escolha para dispor do seu corpo, da maneira e da forma que lhe convém, dito isso, tem a livre capacidade de escolher com quem deseja se relacionar, se deseja se relacionar, de que forma, porém sempre observando os limites da liberdade do outro, sem que a sua livre escolha ofenda o direito do outro.

Para o autor Valdir Sznick a liberdade sexual é

a faculdade de fazer ou não fazer livremente, de acordo com seu próprio entendimento. A liberdade sexual – dentro dos direitos fundamentais – é um direito do ser humano. É a faculdade que tem o indivíduo de dispor do próprio corpo para fins sexuais. Ninguém é obrigado a manter relações sexuais contra sua vontade. Assim, sendo a atividade sexual não só importante, mas um instrumento de realização das pessoas e de atuação da personalidade, já que a disposição do corpo para a realização de atividades sexuais, de maneira livre, sempre seja realizada com respeito à liberdade sexual dos outros, está dentro da ampla expressão da liberdade, sem sofrer limitações ou intervenções de terceiros.²⁹

Desse modo, conclui-se que a liberdade sexual nada mais é do que a livre escolha acerca da disposição do próprio corpo, com quem deseja se relacionar, de que forma, sem que isso no entanto viole a liberdade de outrem, não acarretando em nenhuma forma de constrangimento. É na esfera dessa violação que temos caracterizado o assédio. A liberdade do outro indivíduo é atacada.

²⁹ SZNICK, Valdir. **Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos**. São Paulo. Editora Ícone. 2001, p. 66.

3. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro é a dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. A Carta Magna veda quaisquer tipo de discriminação, em razão de quaisquer características, seja idade, cor, raça, religião, sexo, gênero. Além de expressamente dispor sobre a igualdade entre homens e mulheres, seja nas relações sociais ou laborais.

Entretanto, como visto, a discriminação contra as mulheres no âmbito laboral perdura até os dias de hoje. É inegável que esse tema é cenário de grande discussão e enfrentamentos. Muitas são as notícias de empregadores ou prepostos que violam o direito à intimidade e dignidade da mulher. As mulheres ainda ganham menos do que os homens em muitos casos, há discriminação no processo seletivo, estagnação profissional, instabilidade e o assédio sexual.³⁰

Como explica Maria Goretti Dal Bosco³¹, a discriminação em razão de gênero no ambiente de trabalho, ainda é uma realidade de muita expressão, principalmente porque, as pessoas assediadas, que são em regra, as do sexo feminino, raramente denunciam as práticas abusivas, raras são os casos que elas recorrem ao judiciário em busca de composição das violações sofridas e também porque entre as que recorrem, as decisões são desfavoráveis à vítima do assédio na esmagadora maioria dos casos.

A tipificação do assédio sexual se tornou realidade através da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal para definir o crime, como o 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*".

A autora Maria Goretti Dal Bosco³², pontua que “a lei não é perfeita, na visão dos doutrinadores nacionais, mas cria uma nova figura de pena que poderá auxiliar na correção de rumos das relações de trabalho.” Ademais, assegura que os empregadores estejam atentos que existe uma legislação que protege os trabalhadores e pode direcioná-los ao cumprimento de políticas de prevenção ao combate ao assédio sexual, por exemplo.

³⁰ COSTA, Silvia Generali da. **Assédio sexual - uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995, p. 44.

³¹ BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. Atualidades Jurídicas. Revista Jurídica do Curso de Direito de Educação de São Luís. 2005. p. 2.

³² *ibid.*

A doutrina critica duramente a lei, quando define o assédio exclusivamente como uma conduta para obter vantagem ou favorecimento sexual, visto que, muitas vezes, esse não é o principal objetivo.

Flávio da Costa Higa³³ explica que em muitos casos a intenção do agressor é puramente discriminatória, constitui violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, externando a misoginia. Há a intenção de criar um ambiente hostil e desconfortável, no qual o único objetivo é transmitir, ainda que inconscientemente, que ela deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio.

O assédio sexual define-se como uma situação em que ocorre um comportamento indesejado de cunho sexual, pode manifestar-se sob a forma física, verbal ou não verbal. No assédio laboral, o assediador aproveita-se da sua posição hierárquica para violar a dignidade da pessoa humana e criar um ambiente hostil e intimidativo. O comportamento não é desejado pela assediada e ela sente-se constrangida e violada. Muitas vezes a vítima não se dá conta do que sofreu no mesmo instante, visto que o assédio velado está enraizado na sociedade.

Além disso, é importante ressaltar o entendimento sobre liberdade sexual, que conceitua-se como o ato de dispor do próprio corpo, desse direito decorre o livre arbítrio de escolher com quem se relacionar sexualmente. Dito isto, a ausência do respeito a tal direito é considerado assédio. Quando alguém manifesta o desejo por outrem, porém esse não corresponde, se nega e mesmo assim, o indivíduo age repetidamente buscando o único fim, satisfazer-se, está caracterizado o assédio sexual. É nessa esfera que há a violação à intimidade do assediado.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada em 10 de Junho de 2019, que trata sobre violência e assédio no mundo do trabalho, é o primeiro tratado internacional que trata sobre o assunto, conceitua o tema como

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 género.

Maria Helena Diniz conceitua o assédio sexual como o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregaticia, com o escopo de obter vantagem sexual.”³⁴

³³ HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. Revista Direito GV, v. 12. n. 2. 2016. p. 495

³⁴ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998, v. 2. p. 285

O assediador tem como alvo principal a obtenção de alguma vantagem de conotação sexual, buscando de alguma forma obter a satisfação de sua vontade. Acontece que a investida não é correspondida, mas o indivíduo não se satisfaz e continua pressionando a assediada para que em algum momento ela ceda. Ofendendo a sua liberdade sexual, colocando-a em sua situação constrangedora e desconfortável.

De um lado encontra-se o empregador em sua posição hierárquica e do outro a empregada, dependente do trabalho, e o primeiro utiliza dessa condição para investir e obter vantagens sexuais.

O autor José Wilson Ferreira Sobrinho³⁵ explica o assédio sexual como sendo “o comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa.”

Isto significa que, o assédio sexual é a conduta subsequente a negativa ou a não aceitação. A assediada claramente não aceita ou se mostra constrangida e mesmo assim continua sendo abordada com o mesmo comportamento, é nesse instante que nasce a figura do assédio.

Além disso, o assédio sexual é caracterizado não só com propostas explícitas de cunho sexual, mas também com toque inadequados, conversas inoportunas ou perguntas que violam a intimidade da vítima.

Nesse sentido, Isabel Dias traz uma reflexão muito pertinente,

Este tipo de violência sobre as mulheres integra comportamentos como conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para “encontros” e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação, entre outros comportamentos. Por vezes, é muito difícil que na sociedade e no seio da própria justiça se reconheçam alguns destes comportamentos como sendo assédio sexual. Tal sucede devido à influência da ideologia patriarcal, que sustenta a autoridade dos homens sobre as mulheres, legitimando todo o tipo de abusos de que elas possam ser alvo, quer no espaço privado, quer no profissional.³⁶

Até o tipo de emprego ou a forma de prestação de serviço contribui para que as mulheres sejam menos ou mais assediadas no ambiente de trabalho. Por exemplo, em cargos de direção e chefia, quanto maior o grau de instrução e poder dessas mulheres, mais elas são vistas como ameaças e maior o sentimento de que elas estão tomando o lugar dos homens.

³⁵ FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. **Assédio sexual e justa causa**. In repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: IOB, 1996, n. 4, p. 61

³⁶ DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual**. Repositório do Iscte. 2008. p. 13

Numa visão patriarcal e machista, quanto maior o nível de empoderamento e autonomia dessas mulheres, há mais chances de que isso seja confundido com disponibilidade sexual, ou seja, maior a probabilidade de sofrerem assédio sexual.

A maior parte dos assédios partem do homem contra a mulher, visto que a sociedade está inserida em um contexto patriarcal e machista. Cada vez mais aumentam os números de mulheres inseridas no mercado, conseqüentemente aumenta a disputa de cargos e gera insatisfação masculina. É nesse contexto que muitos homens utilizam do constrangimento para tentar forçá-las a abandonar cargos, que tradicionalmente eram ocupados por homens.

O risco de ser assediada aumenta quando o trabalho é prestado em um estabelecimento com um número elevado de homens, ou ainda, quando a prestação de serviços é prestação de cuidados, como no caso de enfermeiras e cuidadoras.

Ademais, Alice Monteiro de Barros³⁷ explica que o assédio verifica-se em vários níveis de emprego, mas também se agrava quando se trata de cargos mais modestos. A autora pontua que a situação pode ser pior ainda em países em desenvolvimento, onde as mulheres, por razões de ordem econômica ou mesmo de miséria, não têm condições de repelir o assédio, pois, em geral, as que o fazem acabam por perder o emprego.

Os sujeitos desse problema são geralmente chefes, gerentes, patrões ou seja, superiores hierárquicos. Entretanto, parte também de colegas de trabalho ou clientes das empresas.

Não há um padrão, estes indivíduos encontram-se em todo o tipo de profissões e posições sociais. Podem ser ministros, executivos ou até funcionários da mesma função, mesma posição hierárquica. Muitos têm vidas exemplares a nível familiar e social.³⁸ Mas é inegável que os homens que praticam assédio sexual vêm como uma conduta normal, uma brincadeira, só mais uma investida, visão típica de uma estrutura machista.

3.1 Formas de assédio sexual no ambiente de trabalho

Ante o exposto, no ambiente laboral, os comportamentos sexuais indesejados podem ocorrer de duas formas: entre os empregadores e empregados, caracterizando assim o assédio sexual vertical. Como também, entre os colegas de trabalho, de mesma posição hierárquica, caracterizando o assédio sexual horizontal.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54. p. 31

³⁸ DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual**. Repositório do Iscte. 2008. p. 16

3.1.1 Assédio sexual vertical

Essa modalidade de assédio caracteriza-se quando é praticado por superior hierárquico, ou seja, a pessoa superior que tem o poder diretivo, o poder de mando e chefia, e o empregado, subordinado a esse superior. É necessário que haja um nível hierárquico entre os dois sujeitos (ativo e passivo).

Ainda, é dividido em vertical descendente e vertical ascendente, o primeiro é caracterizado o assédio pelo empregador em relação ao empregado, é mais comum, visto que há um poder hierárquico, e o sujeito passivo é o subordinado, a parte mais frágil da relação trabalhista.

No assédio sexual vertical ascendente, a conduta é praticada pelo empregado para com o empregador, não é comum de acontecer, pelo posto de superioridade do empregador, não é o objeto deste trabalho.

3.1.2 Assédio sexual horizontal

Quanto ao assédio sexual horizontal, não há a necessidade de poder hierárquico para que seja caracterizado o crime. Ou seja, nas relações de trabalho sem relação de subordinação. É muito comum acontecer entre colegas de trabalho, no mesmo nível hierárquico, que compartilham o ambiente laboral. Não há a figura do poder de comando.

As condutas podem ser desde toques físicos indesejados, a insinuações explícitas ou veladas, gestos e palavras, escritas ou faladas, conversas sexuais constrangedoras, perturbação, ofensa, perguntas indesejáveis sobre sexo, narração de piadas de caráter sexual, convites impertinentes e dentre tantas outras situações. Ou seja, é a criação de um ambiente de trabalho hostil e desconfortável.

Parte da doutrina entende que há a responsabilidade do empregador em relação ao assédio horizontal, visto que são atos ilícitos praticados no ambiente laboral, por seus funcionários. Há o direito ao ambiente de trabalho seguro e livre de assédio. É dever do empregador reconhecer e repelir.

3.2 Espécies de assédio sexual

A doutrina majoritariamente tem classificado o assédio sexual em duas espécies distintas, que são o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

Essa é uma classificação geral sobre o assédio sexual, não exclusivamente sobre o tipo laboral, entretanto, como a conduta ocorre com maior frequência no ambiente de trabalho, pela rotineira convivência entre os colegas e chefes de trabalho, é uma classificação muito pertinente para o estudo desse tema.

Rodolfo Pamplona Filho³⁹ explica que o assédio sexual por chantagem tem como pressuposto necessário o abuso de autoridade, há uma exigência feita por um superior hierárquico (ou qualquer outra pessoa que exerça poder sobre a vítima), da prestação de “favores sexuais”, sob a ameaça de perda de benefícios ou, no caso da relação de emprego, do próprio posto de trabalho.

Já na segunda espécie o assédio se dá por uma série de comportamentos inoportunos, incitações ou solicitações sexuais, que a finalidade é tornar o ambiente de trabalho hostil.

3.2.1 Assédio sexual por chantagem

O superior aproveitando-se do seu poder de comando, utiliza-se da hierarquia para assediar e satisfazer suas vontades sexuais, ameaçando com a promessa de que se a vítima não ceder será prejudicada de alguma maneira, seja não recebendo uma promoção almejada ou perdendo o seu emprego.

Alice Monteiro de Barros⁴⁰ conceitua o assédio sexual por chantagem como “a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.”

Utilizando-se da chantagem, o superior exige da vítima a aceitação para que a conduta sexual seja praticada, não desejável pela vítima, mas sob a ameaça e o medo de perder algum determinado benefício na empresa, ela acaba cedendo.

Ou seja, através desse poder de comando, com o objetivo de humilhar a vítima com atos e propostas que dão a entender que a liberdade sexual é moeda de troca, e a permanência no cargo ou a promoção profissional só serão obtidas mediante concessões dessa natureza.

Além disso, a conduta pode ser caracterizada pelo raciocínio *a contrario sensu*, ou seja, a vítima não é ameaçada com a possível demissão ou com a perda de benefícios do cargo, neste caso, o assediador pretende que a vítima satisfaça suas vontades sexuais mediante promessa de mudança de cargo, promoção ou benefícios na relação empregatícia.

³⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: questões conceituais**. Revista do CEPEJ. p. 12

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: Ltr, 1997, p. 177

Rodolfo Pamplona Filho⁴¹ pontua que “em função desta “barganha” de natureza sexual, é que esta forma de instigamento é conhecida como assédio sexual *quid pro quo*, que quer dizer, literalmente, “isto por aquilo”.”

O assédio sexual *quid pro quo* é uma consequência do abuso de poder existente nessa relação, o agente se aproveita da sua relação de comando para negociar esse tipo de coisa.

É de conhecimento público o que acontece em grandes emissoras de televisão, por exemplo. São inúmeros os casos que saem na mídia onde algum diretor ou produtor, se aproveitando dos seus cargos de chefia, negociam papéis em novelas ou filmes, mediante o “*teste do sofá*”. Esse termo é utilizado para o assédio sexual *quid pro quo*, quando a vítima fica condicionada a satisfazer as vontades do assediador mediante essa promessa de benefício.

3.2.2 Assédio sexual por intimidação

O assédio sexual por intimidação conceitua-se como aquele que surge com a importunação proveniente de incitações sexuais importunas, propostas de cunho sexual, solicitação sexual, ou ainda, outras condutas que tenham a mesma índole, sejam verbais ou físicas, além de ter como finalidade prejudicar a atuação profissional da vítima ou ainda, criar um ambiente desconfortável, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Para a criminalização da figura do assédio sexual deve-se analisar o caso concreto sobre todos esses fatores.

Essa conduta tem natureza sexista, que viola a dignidade da pessoa humana, constitui uma conduta inaceitável e não desejada, ofensiva para a efetivação de um ambiente laboral seguro.

Diferentemente do assédio sexual por chantagem, que para ser caracterizado precisa do requisito do poder hierárquico, no assédio sexual por intimidação, o sujeito ativo poderá ser tanto o superior ou o colega de função, para a caracterização da figura, não necessita do requisito hierárquico.

Nesse sentido, no entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região tem-se:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de

⁴¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: questões conceituais.** Revista do CEPEJ. p. 13

intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual. Revista Internacional Del Trabajo, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego" (Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo:LTTr, 2013, p. 747). A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (TRT-3 - RO: XXXXX20155030181 MG XXXXX-07.2015.5.03.0181, Relator: Cleber Lúcio de Almeida, Data de Julgamento: 04/09/2015, Setima Turma, Data de Publicação: 10/09/2015.)

3.3 Elementos caracterizadores do assédio sexual

3.3.1 Os sujeitos da relação

Para a caracterização do assédio é exigido pelo menos a presença de duas figuras: o assediador (sujeito ativo) e o assediado (sujeito passivo).

Como dito anteriormente, o assédio pode ser praticado pelo empregador, administrador, chefe, superior, supervisor, ou seja, toda a figura que tenha o poder de comando, ou ainda, por colegas de trabalho, cujo objetivo é constranger e instigar a conduta sexual.

Não é necessário, como requisito essencial para caracterização do assédio, a relação de poder, visto que, pode ser cometido até por clientes da empresa, ou mesmo entre empregado e empregador, o último figurando como vítima. Porém, é necessário uma análise precisa do caso concreto e o reconhecimento de quem é o sujeito da autoria do crime, para efeito da delimitação de responsabilidades, seja na esfera penal, civil ou trabalhista.

Na maioria dos casos denunciados, o sujeito ativo da conduta que configura assédio sexual é do sexo masculino, e o sujeito passivo, majoritariamente são mulheres. Embora em alguns casos distintos, esses papéis são invertidos, entretanto é uma proporção muito menor.

É inegável que a circunstância fática de as mulheres serem as vítimas mais comuns no assédio sexual laboral, é atribuída pelo fato de na maioria dos casos, as mulheres ocupam os cargos inferiores aos dos homens, normalmente elas estão subordinadas a eles. Os chefes, os diretores, os supervisores são homens, o poder diretivo é predominantemente ocupado pela figura masculina.

Outro ponto importante, que justifica isso é a segregação horizontal do trabalho, onde a estrutura de especialização das profissões é dividida em função do sexo, por exemplo qual o gênero que está predominantemente em empregos de secretarias, recepção, enfermagem? Majoritariamente, as mulheres. Sendo estas, chefiadas por homens.

Flávio da Costa Higa⁴² discorre sobre a pesquisa do Instituto Ethos/Ibope de 2010 que demonstra que no Brasil, de cada 10 cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas 1 é ocupado por mulheres; no nível de gerência, 2 cargos são das mulheres e 8 dos homens; nas chefias, as mulheres são 3 e os homens, 7.

Segundo as informações apontadas por Pinho Pedreira, no Brasil, “pesquisa realizada no princípio de 1995 pela Brasmart, em doze capitais, e publicada na revista Veja (ano 28, n. 7), concluiu que 52% das trabalhadoras já foram assediadas”⁴³

Assim, a figura do sujeito passivo é a pessoa acometida pelas importunações sexuais não desejáveis e não aceitas. A vítima repele a agressão e é tomada pelo desconforto, ademais, podem ser condutas revestidas de caráter intimidador ou chantagem. Além disso, a vítima pode sofrer assédio por parte do seu superior ou pode partir dos seus colegas de trabalho.

3.3.2 Conduta de natureza sexual

Não há uma definição padrão, não há um entendimento específico acerca do que seria a conduta de natureza sexual, não é uma só ação. Mas sim uma intenção ou um comportamento sexual agressivo. O sujeito ativo tem como objetivo gerar violência e satisfazer a libido, a violência é tanto física, porque pode ferir ou magoar, e ao mesmo tempo, moral/psíquica, visto que causa um sentimento de constrangimento e desconforto na vítima, ocasionando medo, vergonha, angústia, afetando a saúde mental.

O assédio sexual pode ser caracterizado através de diversos tipos de comportamentos, os atos vão desde comentários sexuais, piadas de duplo sentido, cantadas, toques indesejados ou insinuações, até a ameaças, intimidações e chantagens, com o único intuito de obter vantagens ou favores sexuais.

⁴² HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?**. Revista Direito GV, v. 12, n. 2, 2016, p. 491

⁴³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Ensaio de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 1998, p. 93.

3.3.3 Rejeição a conduta do sujeito ativo

Outro ponto de grande discussão refere-se à rejeição da conduta de natureza sexual. Parte da doutrina entende que é necessário, para que se configure plenamente o assédio sexual, que a conduta seja repelida.

De fato, para efeito de provas e para não haver dúvidas de que a conduta não foi desejada, é essencial que a destinatária não aceite a investida e negue o ato. Muitas vezes o assediador se defende justificando que a vítima não repeliu, não negou, não disse absolutamente nada, então ele supôs que seria um aceite. Claramente isso não afasta o crime.

Rodolfo Pamplona Filho⁴⁴ explica que o assédio sempre é uma conduta sexual não desejada, não deve ser considerado como tal o simples flerte ou paquera. Desse modo, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante.

O autor pontua que pelo convívio rotineiro dos colegas de trabalho, eles acabam conhecendo uns aos outros, a personalidade, o temperamento e assim, as paixões podem surgir espontaneamente, que é absolutamente normal no seio da sociedade.⁴⁵

Enquanto esse sentimento for recíproco, for fruto dos relacionamentos amorosos e afetivos que somente diz respeito à vontade livre das partes e o direito às suas liberdades sexuais, não há que se falar em nenhuma intervenção jurídica para a relação de emprego, é uma circunstância íntima e privada da vida de cada um.

Entretanto, pode ser que a paixão desperte de forma unilateral, que não seja correspondida pelo outro, e se existir a insistência do primeiro, causar constrangimento e os requisitos característicos do assédio sexual existirem, estaremos diante da conduta delituosa.

3.3.4 Repetitividade da conduta

Normalmente, um ato isolado e repelido, não é suficiente para caracterizar, doutrinariamente, o assédio sexual.

Em regra, entende-se que para a conduta configurar o delito, é necessário que haja uma repetitividade. Ou seja, o assediador pratica a conduta, a vítima não aceita e repele, entretanto o sujeito volta a cometer a mesma atitude, de forma reiterada.

⁴⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: questões conceituais**. Revista do CEPEJ. p. 10

⁴⁵ *Ibid.*

Rodolfo Pamplona Filho⁴⁶ pontua que há precedentes jurisprudenciais no Direito Comparado que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável, por exemplo no caso de um contato físico intenso e íntimo, que não é desejável e nem aceitável socialmente, é possível o afastamento deste requisito. Ou seja, a depender do caso concreto e da gravidade da conduta sexual, o elemento da repetição pode ser afastado, basta uma única conduta grave para que seja caracterizado o assédio sexual.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros ressalta um caso excepcional,

“o Tribunal do Reino Unido, no caso *Bracebridge Engineering Ltd. x Darby*, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave.”⁴⁷

É necessário uma análise conjunta do caso concreto e os elementos característicos do assédio sexual, para uma efetiva responsabilização.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 11.

⁴⁷ Barros, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 70, Curitiba, Genesis Editora, 1998, p.503.

4. AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO CASO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Para entender os conceitos trazidos neste trabalho, é de grande importância a discussão sobre esse caso de repercussão nacional. Pedro Guimarães ocupava um cargo de destaque, era presidente de uma grande instituição financeira e esteve ao lado do Presidente da República durante um período. Ademais, utilizando do seu poder de comando, se aproximava das vítimas a fim de constrangê-las e satisfazer suas vontades sexuais.

4.1 As acusações de assédio sexual contra Pedro Guimarães

Pedro Duarte Guimarães, assumiu a presidência da Caixa Econômica Federal no dia 03 de Janeiro de 2019, após a posse do ex-presidente Jair Bolsonaro, foi indicado pelo ministro da economia, Paulo Guedes. Tornou-se um rosto conhecido entre os integrantes do governo do ex-presidente da República, principalmente no período de pandemia, quando surgiu o auxílio-emergencial que foi distribuído entre os mais carentes e afetados economicamente pela Covid-19.

O governo precisava propagar as informações através de transmissões online e como porta voz da instituição financeira, sempre estava presente o presidente da Caixa.

Guimarães tem uma trajetória longa no mercado financeiro, já ocupou cargos importantes em outros bancos. E sempre causou polêmica pelo seu “estilo de administrar”.

Em 28 de Junho de 2022, o portal Metrôpoles torna público relatos de mulheres funcionárias da Caixa Econômica Federal que foram vítimas de assédio sexual que partiram de Pedro Guimarães. Com essas denúncias repercutindo nas grandes redes de circulação, outros relatos surgiram, empregadas de outros bancos que Pedro Guimarães já havia trabalhado denunciavam os episódios.

Segundo matéria publicada pelo jornal O Globo⁴⁸, em outro banco que Pedro Guimarães já havia trabalhado, ele teria sido alvo de denúncias de assédio sexual por colega de trabalho. Entretanto, o caso não foi levado ao judiciário, a funcionária fez uma denúncia junto a empresa e relatou que teria sido alvo de toques inapropriados, mas como forma de abafar o caso, o banco fez um acordo com a vítima, que aceitou uma quantia em dinheiro, aproximadamente R\$ 600 mil (seiscentos mil reais). O acordo foi feito em sigilo.

⁴⁸ GUIMARÃES, Ana Cláudia. **Banco teve que pagar indenização a ex-funcionária por assédio de Pedro Guimarães.** O Globo. 2022.

Segundo a matéria disponibilizada pelo Metrôpoles⁴⁹, Pedro Guimarães já foi processado por constrangimentos aos subordinados do banco. Em um vídeo que circulou nas redes sociais, o superior ordena que os empregados da instituição fizessem flexões durante uma cerimônia pública. Técnicas semelhantes eram utilizadas sob o pretexto de “motivação” no dia a dia do edifício que abriga a sede nacional da instituição financeira, em Brasília.

Em outro período, quando Pedro decidia descer os 20 (vinte) andares de escadas que separam o gabinete da presidência do térreo do prédio, saía colhendo os funcionários que encontrava no caminho para que o acompanhasse, sob o pretexto que estaria motivando-os a fazer exercício. E quem recebia a convocação, não restavam outras alternativas se não acompanhá-lo, afinal, o superior hierárquico lhe deu um comando e mesmo não tendo nenhuma relação com o contrato de trabalho, temendo que a negativa virasse um problema, as pessoas o acompanhavam.

Ou seja, Pedro Guimarães utilizando do seu poder diretivo, constantemente cometia abuso de poder, sob o pretexto esse era seu estilo de administrar, através do processo de “*coaching*”.

Acontece que para além desses episódios de “*coaching*”, surgiam relatos de que Pedro estaria extrapolando com as imposições, colecionando episódios de assédio sexual dentro do banco. Providências não foram tomadas e é nesse sentido, que no final de 2021, um grupo de empregadas do banco decide denunciar o assediador.

De acordo com a coluna do Metrôpoles⁵⁰, os relatos das mulheres que sofreram os assédios sexuais levaram cerca de um mês para serem colhidos, tudo ocorreu em sigilo para que as identidades das vítimas fossem preservadas, visto que elas temiam por retaliações por parte do superior. Todas as funcionárias trabalharam em equipes que serviram diretamente ao gabinete do presidente. Nos episódios relatados, elas dizem que sentiram-se abusadas por Pedro em inúmeras ocasiões e os assédios ocorriam sempre durante os compromissos de trabalho.

Guimarães ainda é acusado de tratar funcionários da estatal aos gritos e palavrões, de ter cometido assédio moral com funcionárias que negavam investidas sexuais. Ainda de acordo com o MPT, a média anual de afastamentos por doenças mentais aumentou cerca de 27% na gestão de Guimarães e a média anual de denúncias de assédio cresceram 303% enquanto ele esteve à frente da estatal.⁵¹

⁴⁹ RANGEL, Rodrigo. **Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual**. Metrôpoles. 2022.

⁵⁰ *Ibid.* 2022

⁵¹ BRASIL. CNN Brasil. **MPT pede condenação de R\$ 30 milhões contra Pedro Guimarães por assédio**

As denúncias relatam toques inapropriados, não autorizados e não desejados, abordagens inadequadas, convites revestidos de cunho sexual, nada compatível com o que deveria ser uma relação empregatícia entre o presidente da maior instituição financeira pública do Brasil e funcionárias sob o seu comando.

A iniciativa por parte dessas mulheres que fizeram as primeiras denúncias, levou à uma investigação e tornou-se uma ação penal onde Pedro Guimarães é réu acusado de assédio sexual e moral. O processo encontra-se em segredo de justiça, entretanto, com essas primeiras denúncias foi possível analisar as condutas cometidas pelo assediador e esclarecer como o crime é cometido na prática.

Desde Janeiro de 2019, a Caixa Econômica Federal promove o programa “Caixa Mais Brasil”, onde os executivos que ocupam os altos cargos da instituição, visitam pessoalmente as agências e lotéricas de várias cidade do Brasil, com o intuito de conhecer a realidade de perto e dar mais visibilidade ao banco. Foram mais de 150 visitas percorrendo o país. Foi nesse cenário de viagens pelo Brasil que os assédios eram mais recorrentes.

As viagens contavam com uma equipe que acompanhava o presidente de perto, desde outros executivos a funcionárias do banco. A comitiva ficava hospedada normalmente no mesmo hotel, participavam de ações, eventos e confraternizações, lugares estes que foram palco de vários episódios de assédio.

Os depoimentos das vítimas relatam os acontecimentos constrangedores, na coluna do Metrôpoles, os nomes reais foram substituídos por nomes fictícios para preservar as identidades das assediadas, “Ana afirma que, a depender da proximidade que tem com algumas das mulheres, Pedro Guimarães passa a se sentir “dono” delas. “É comum ele pegar na cintura, pegar no pescoço. Já aconteceu comigo e com várias colegas”⁵²

Além disso, os relatos contam que diante da negativa das subordinadas, que não cediam ao assédio, Pedro passava as ignorar, não as cumprimentavam mais, constrangendo-as e tornando o ambiente de trabalho hostil e desconfortável.

Era comum que o executivo, utilizando do seu poder de comando, estabelecesse uma condição às vítimas, se elas cedessem às exigências de conotação sexual, ele facilitaria algum benefício de trabalho. Ou seja, caracterizando o assédio *quid pro quo*, que é basicamente “isso por aquilo”, uma troca de favores, quando se condiciona a vítima com a consecução de um

sexual. 2022.

⁵² RANGEL, Rodrigo. **Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual.** Metrôpoles. 2022.

benefício no trabalho, seja aumento de salário, promoção ou a permanência no emprego, para que ceda a comportamentos de conotação sexual.

Inclusive no período da gestão de Pedro Guimarães, originou-se o termo: “discos voadores”, que se refere pejorativamente às mulheres, que eram promovidas para cargos que não tinham qualificação, só pelo fato de despertarem a atenção do ex-Presidente.

No relato, Ana aponta que “Por vezes, funcionárias são promovidas hierarquicamente mesmo sem preencher os requisitos necessários e acabam transferidas para a sede, por conveniência de Guimarães.”⁵³

Como dito, as investidas aconteciam com frequência nas viagens de negócio, as funcionárias ficavam sempre no mesmo hotel que o presidente, e recebiam os convites inapropriados, como convites para fazer companhia a ele no quarto, na piscina e na sauna.

Em uma das entrevistas, a funcionária Thais relembra o episódio, conta que ele a chamou para ir até a sauna, com receio de negar, ela desconversa e diz que não iria porque não gostava do ambiente. A funcionária relata que se sentiu constrangida, humilhada e envergonhada.

Outro ponto presente nos relatos são as ligações de madrugada que Pedro fazia às funcionárias quando estavam hospedados durante as viagens. Utilizando de pretextos incomuns, dizendo que necessitava de algum pertence da funcionária emprestado, como carregadores de celular, remédios, fazia a empregada ir até o seu quarto para levar, ao abrir a porta, estava com roupas inapropriadas ou eram feitos convites para permanecer ali com ele. Algo suspeito partindo de um superior para uma empregada.

Em outro relato, uma funcionária relembra que em uma dessas situações, esteve na porta do quarto de Guimarães para entregar o que ele pedira e, então, foi convidada para “discutir a carreira”. Ela conta que ele chegou a pedir para ela voltar até seu quarto, tomar banho e retornar para para conversar.

Inúmeros são os relatos do uso de frases de duplo sentido no dia a dia de convívio com o superior, convites inapropriados, toques íntimos, abraços apertados, ou seja, comportamentos que fogem do normal de uma relação entre empregado e empregador.

A Caixa Econômica Federal, através da Corregedoria, um setor interno, é o canal que recebe denúncias e investiga os casos de assédio sexual, assédio moral e todos os tipos de ocorrência na relação de trabalho, entretanto há relatos de que isso não funcionava, as denúncias recebidas eram abafadas.

⁵³ RANGEL, Rodrigo. **Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual.** Metrôpoles. 2022.

Uma das funcionárias relata que tem conhecimento de um caso de uma colega que resolveu denunciar um assédio sofrido dentro da instituição mas logo depois sua “denúncia” chegou às mãos de funcionários do gabinete de Guimarães. E então, o caso foi abafado, as denúncias nunca chegaram ao conhecimento das autoridades.⁵⁴

Nesse sentido, é necessário discorrer sobre a responsabilidade do empregador em casos como esse. Quando o assédio parte do empregador qual a responsabilidade? Quando parte de um colega de trabalho, o empregador será responsabilizado?

4.2 A responsabilidade do empregador nos casos de assédio sexual

O assédio sexual constitui uma violação ao princípio da liberdade sexual, caracterizando-se como uma conduta discriminatória que é vedada juridicamente, por se tratar de uma ofensa ao direito individual da livre disposição do próprio corpo.

O assédio sexual é uma situação perturbadora para a vítima, tanto psicologicamente quanto emocionalmente. É sentido como uma perda da dignidade e da confiança nas relações com as outras pessoas, um sentimento de frustração e de impotência. Como dito anteriormente, o assédio é majoritariamente cometido contra as mulheres e são elas as mais afetadas nas relações de trabalho.

Há uma crença na igualdade de gênero, no direito das mulheres terem carreiras e ocuparem cargos iguais aos homens. Muitas delas tentam conciliar a vida profissional com a vida familiar, sentem-se potencialmente mais lesadas quando são vítimas de assédio sexual.

Em geral, as consequências desse crime tornam o ambiente de trabalho hostil e muitas vezes a vítima não consegue voltar a sua vida normal, afetando a sua saúde física e psicológica, causando frequentes dores de cabeça, ataques de pânico, distúrbios alimentares, inibição sexual e em casos mais graves, acaba causando fobia social, depressão e crises de ansiedade.

É difícil avaliar todos os danos e efeitos do assédio sexual na vida das vítimas dessa experiência, há a perda da autoconfiança e autoestima. Contudo, é inegável que deve haver a reparação dos danos causados.

É neste sentido que se justifica a responsabilização do assediador. Na esfera criminal, o processo decorrente do assédio sexual é competência da Justiça Comum, entretanto, quando

⁵⁴ RANGEL, Rodrigo. **Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual.** Metrôpoles. 2022.

a conduta é praticada através de relações de trabalho, a prática tem reflexos também no Direito do Trabalho.

A responsabilização pode ser justificada nas hipóteses de não cumprimento do contrato de trabalho, disposto no art. 483, alínea “e”, da CLT, ou ainda, na hipótese do art. 482, alínea “b”, da CLT, que dispõe sobre o ato lesivo contra a honra e boa fama.

Nessas situações, a vítima poderá requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é uma rescisão caracterizada pela falta grave do empregador contra o funcionário, e este último terá o direito de extinguir o contrato de trabalho e receber todas as verbas rescisórias devidas pela dispensa imotivada, como saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc.

Como dito, o assediador poderá ser responsabilizado na esfera trabalhista, ainda, no âmbito civil, reparando o dano causado, e no âmbito criminal, podendo responder a um processo e ser aplicado a ele sanções penais.

Maria Goretti Dal Bosco⁵⁵ explica que poderá ser pleiteada na Justiça do Trabalho a indenização a vítima de assédio sexual laboral, essa é uma posição pacífica entre os doutrinadores e os tribunais brasileiros, porque o litígio decorre de relação trabalhista e, atende, assim, à previsão constitucional, disposto no art. 114, *caput*.

Caracterizado o dano e configurado o assédio sexual, a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano na esfera cível. Como dispõe expressamente o art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Outro ponto importante nas questões de reparação de dano moral decorrente de assédio sexual, é a responsabilização solidária do empregador nos casos da conduta ter sido cometida por funcionários da empresa contra colegas de trabalho.

Nesse sentido, Maria Goretti Dal Bosco pontua que

A responsabilidade objetiva do empregador, no tocante à indenização, deverá ser imposta, ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade, e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos empregados é manifestação dessa garantia pessoal.⁵⁶

⁵⁵ BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. Atualidades Jurídicas. Revista Jurídica do Curso de Direito de Educação de São Luís. 2005. p. 26.

⁵⁶ *Ibid.*

O entendimento consolidado do Supremo Tribunal Federal, disposto na Súmula 341, prevê que é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou do preposto.

É obrigação do empregador promover um ambiente saudável e livre de condutas delituosas, além de selecionar com cuidado os seus empregados, especialmente no que diz respeito àqueles administradores que representaram a empresa. E ainda, é responsabilidade do empregador a prevenção das condutas realizadas pelos seus empregados.

Nesse mesmo sentido a jurisprudência afirma:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. “O empregador tem o dever de assegurar ao empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade indispensável às suas atividades, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as decorrentes da libido, pelo trauma resultante às vítimas. (TRT 12ª Região, 2ª T. RO 2.125/2000, Rel. José Luiz Moreira Cacciari, 26/03/2001). Repetidas ofensas e investidas de cunho libidinoso configura o assédio de natureza sexual, ainda que o fim não seja propriamente o de satisfazer a lascívia do ofensor, mas de expor sexualmente a vítima ou ridicularizá-la perante terceiros em função de sua condição sexual. Nesses casos, há responsabilidade do empregador pelas violações dos direitos da personalidade dos empregados ocorridas no âmbito do serviço, na medida em que é dever deste velar por um ambiente de trabalho digno e sadio, sobretudo se as ofensas partiram de empregado com ascensão hierárquica sobre o reclamante e foram propaladas a partir de computador utilizado como ferramenta de trabalho. Indenização por danos morais devida. (TRT-2 - RO: 11046920125020 SP 00011046920125020052 A28, Relator: ORLANDO APUENE BERTÃO, Data de Julgamento: 29/08/2013, 12ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013).

Como disposto no art. 8, § 1º da CLT, o direito civil deverá ser usado de forma subsidiária às leis trabalhistas, e a reparação pelos danos causados às vítimas de alguma ofensa deve ser a mais efetiva possível, não há empecilhos para que a responsabilidade objetiva e solidária do empregador seja aplicada ao caso de indenização por dano moral por assédio sexual, causado por seu funcionário ou preposto. O que não impede o empresário de entrar com uma ação de regresso contra o funcionário.

4.2.1 O assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, prevê em seu art. 482, às hipóteses em que as condutas do empregado constituem falta grave e que poderão ser punidas com a rescisão do contrato de trabalho. Se o empregado cometer uma dessas condutas, fica sujeito a dispensa motivada, o que influencia no recebimento das verbas rescisórias.

É importante ressaltar o conceito de justa causa, para o autor Valentin Carrion, o termo conceitua-se como

o efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais).⁵⁷

O assédio sexual cometido por empregado ou preposto da empresa, esse último exercendo a função superior à do assediado, sendo assim, representante da empresa, poderá ser hipótese de justa causa pelo empregador para a rescisão do vínculo empregatício. É assim o entendimento da doutrina e jurisprudência, com base no texto do art. 482, alíneas “b” e “j”, da CLT.

O assédio sexual laboral pode ser enquadrado como incontinência de conduta ou mau procedimento, ou ainda, como ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

Mozart Victor Russomano⁵⁸ pontua que os atos lesivos à honra e boa fama se resumem a tudo quanto, por gestos ou palavras, importar expor outrem ao desprezo de terceiros será considerado lesivo da boa fama. E que utilizando de qualquer meio, magoá-lo em sua dignidade pessoal, será ato contra a honra.

Nesta forma elástica de definir, poderemos enquadrar os fatos surgidos na vida de todos os dias, as condutas que violam a liberdade do outro, bem como assédio sexual.

Ademais, empregado que cometer a conduta fica solidariamente responsável a reparar os danos causados à vítima, ao cometer essa falta grave poderá ter seu contrato rescindido por justa causa, visto que o ato ilícito praticado pelo assediador torna inviável a sua permanência, pois cria um ambiente de trabalho inseguro, desconfortável e injusto.

Além da rescisão por justa causa pelo empregador, o art. 483 da CLT, prevê as hipóteses em que o empregado pode requerer a rescisão indireta por atos lesivos cometidos pelo empregador. No caso do assédio sexual, a configuração da justa causa estaria justificada nas alíneas “d”, como expressamente dispõe que “*não cumprir o empregador as obrigações do contrato*”, e “e”, quando diz que “*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama*”⁵⁹ Ou seja, não tornando o ambiente de trabalho seguro ou quando partir dele as condutas ilícitas, não cumprindo o acordado no contrato de trabalho.

⁵⁷ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 358.

⁵⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **CLT anotada**. 3. ed. São Paulo: Forense, 2001.

⁵⁹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Brasília, DF.

4.2.2 Ônus probatório

Com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, alteram-se muitos artigos da CLT, no que se refere ao Direito Material, quanto ao Processual. Tratando-se do ônus probatório, a redação do art. 818 da CLT foi alterada, com o novo texto legal, foi incorporada a ideia do art. 373 do Código de Processo Civil, que trata justamente do ônus da prova no processo judicial.

Com a nova redação, o art. 818 da CLT, passou a prevê que o ônus da prova imcube ao autor, ora Reclamante da demanda, quanto ao fato constitutivo do seu direito e ao réu, ora Reclamado quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Diante disso, caberá à parte demandante provar as alegações trazidas na inicial. Nesse sentido:

ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. DEVER DE INDENIZAR. O assédio sexual, na medida em que atentatório contra a liberdade sexual, gerando lesão de ordem imaterial, é passível de indenização, incumbindo a quem o alega, o ônus da prova. Desse ônus a reclamante, no presente caso, se desvencilhou a contento. Incumbe, portanto, ao empregador, o dever de indenizar, uma vez que faz parte de sua responsabilidade zelar pela higidez do ambiente de trabalho. (TRT-2 XXXXX20195020006 SP, Relator: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL, 2ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 10/09/2020)

As provas do delito costumam ser a parte mais difícil ao ajuizar uma ação por assédio sexual, visto que normalmente os atos são praticados as escondidas, em locais onde a vítima e o assediador estejam sozinhos, ou seja, não são praticados em público, impossibilitando a produção de provas por depoimento de testemunhas, por exemplo.

Isso justifica os números tão baixos nos tribunais brasileiros de ações dessa natureza, seja pela dificuldade em produzir provas ou por decisões desfavoráveis que desmotivam as vítimas a denunciar. As provas servem para evitar que as vítimas sejam acusadas de alegações falsas, que é o que acontece em muitos casos.

Como pontua Mário Gonçalves Júnior,

A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras, e que existem também as críticas indiretas, dissimuladas em brincadeiras, zombarias, ironias, sarcasmo. A linguagem é perversa: cada palavra esconde um mal-entendido que se volta contra a vítima escolhida.⁶⁰

Há essa dificuldade na produção de provas, o assédio sexual não deixa vestígios físicos, ou seja, nem sempre os locais de trabalho são vigiados por câmeras de segurança ou microfones, não há como provar de forma palpável que o contato teve conotação sexual. O

⁶⁰ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Prova indiciária de assédio sexual**. *Jornal Trabalhista*, Brasília Consulex, v. 20, n. 967. 2003 p. 8.

constrangimento é algo íntimo, não há como provar sem ser com o próprio testemunho da vítima.

Nesse sentido, cite-se o seguinte exemplo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR COLEGA DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal. Inclui contatos físicos de cunho libidinoso, utilizando-se o assediador de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional. Trata-se, assim, de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral. É certo que o ônus da prova incumbe à parte que alega (art. 818, CLT), sendo da vítima do assédio o encargo de provar sua ocorrência, não podendo ser presumida. No entanto, a prova deve ser flexibilizada nesse aspecto, porquanto consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiros, mostrando-se o ilícito de difícil comprovação em juízo. Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a mera prova indiciária. Em se tratando de uma espécie de prática contra a liberdade sexual, normalmente o assédio não tem testemunha ocular, devendo neste tipo de conduta ser valorado o depoimento da vítima, juntamente com indícios e presunções. Assim, é possível que a vítima não faça prova direta do assédio, mas prove que o assediador teve um comportamento de desrespeito à dignidade dos seus colegas de trabalho, tendo o costume de assediá-los. O fato de não ser o assediador superior hierárquico afasta o tipo penal, mas não descaracteriza o ilícito sob o enfoque trabalhista, haja vista a incidência do art. 932, III, do CC. No caso dos autos, a Corte local manteve a condenação em dano moral, concluindo que a ausência de negativa das tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduzem à convicção da ocorrência do assédio sexual. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula nº 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 7º, XXVIII, da CF, e 186, 927, ou 932, III, do CC. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 10128-55.2012.5.04.0541, Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 15/10/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/10/2014).

Ressalta-se que em alguns casos, como disposto no art. 818, § 1º da CLT, o juiz pode entender que diante das peculiaridades da causa, o ônus da prova deverá ser distribuído de modo diverso, para maior facilidade da obtenção da prova.

Tendo em vista que há uma dificuldade em ser produzida prova que comprove o assédio sexual, pois muitas vezes as investidas sexuais são às escondidas, caberá ao juiz observar os fatos e julgando necessário, fazer a inversão do ônus da prova. Sendo assim, conferir à parte a oportunidade de se desemburidar do ônus que lhe foi atribuído.

4.2.3 Medidas de prevenção - A importância da Lei n. 14.457/22

Na redação do art. 157, inciso I, da CLT, expressamente dispõe que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Ou seja,

é dever da empresa adotar posturas para evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho.

Como forma de enfrentar o assédio sexual, as empresas devem incluir a implementação de práticas preventivas, promover um ambiente de aprendizagem coletiva, implantar dentro da empresa um procedimento de investigação e atenção às vítimas.

Diante disso, Maria Ester de Freitas explica que existem mecanismos para minimizar as consequências do assédio sexual,

As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem. Os departamentos de recursos humanos deveriam considerar esse tipo de situação como um problema de sua jurisdição, buscando desenvolver políticas alternativas, encaminhando-as para discussão em todos os níveis organizacionais; a própria discussão já é uma forma de prevenir. Sem cair no descrédito que os excessos provocam, uma cultura organizacional pode incorporar – sem maiores traumas – as preocupações mais recentes da sociedade. Se a questão é de momento, ela é também de futuro, pois o contingente feminino tende a aumentar em todos os setores e em todos os níveis hierárquicos, além do reflexo direto de uma sociedade mais aberta, que tende a comportar diferentes arranjos amorosos; tudo isso eleva a possibilidade de que as organizações sejam, cada vez mais, um palco para esse tipo de ocorrência infeliz.

Tornar o ambiente de trabalho seguro e confortável para que a vítima tenha segurança em denunciar é fundamental, ouvi-la e tratá-la com respeito é de extrema importância, visto que os descréditos aprofundam os danos nesses casos. A empresa deve estar preparada para investigar e tomar as medidas jurídicas necessárias, seja desde suspender o empregado, dispensá-lo por justa causa ou denunciá-lo às autoridades competentes.

Nesse sentido, surge uma nova legislação, a Lei 14.457/22, de extrema importância no combate ao assédio sexual laboral, a redação impõe que as empresas o papel de fiscalização e prevenção das condutas delituosas.

A Lei estabelece o Programa Emprega + Mulheres, que além de incentivar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, traz medidas direcionadas à proteção da liberdade sexual dessa categoria. Dentre as resoluções do programa estão o combate ao assédio sexual e moral das trabalhadoras.

A nova legislação estabelece a mudança na nomenclatura e as atribuições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que passou a se chamar CIPA+A (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio). A partir de Março de 2023, as empresas deverão adotar a mudança determinada pela lei, e a partir disso a CIPA deverá atuar na prevenção e fiscalização do assédio sexual e moral nas empresas. Caberá às empresas incluir a temática nas atividades e práticas da CIPA, a fim de fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias.

Ainda, deve haver o instigamento para que as denúncias desses tipos de comportamentos ocorram, visto que a maioria das vítimas se calam.

Isso se justifica quando são comparados os números de pessoas assediadas no ambiente de trabalho com os números de vítimas que efetivamente denunciaram. É nesse sentido, que uma empresa de gestão de recursos humanos, Mindsight, produziu um levantamento que revelou que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho, mas 97% das vítimas sequer denunciam o crime.⁶¹

Assim, fica claro que a empresa deve estar comprometida com os seus empregados e promover um ambiente de trabalho seguro, confortável e livre de discriminação. Cabe ao empregador impor severamente regras que afastem o cometimento de assédio e ofensas graves. E apesar de tudo isso, se ocorrer o assédio sexual, a empresa deve adotar as medidas necessárias.

⁶¹ BARRETO, Elis. **Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens.** CNN. 2021.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo analisar o assédio sexual nas relações de trabalho, bem como os desdobramentos do caso de assédio sexual cometido pelo presidente da Caixa Econômica Federal. A importância do estudo deste tema, revela-se nos altos números de casos de violência e discriminação sexual no trabalho.

Além do mais, há uma ofensa aos direitos de personalidade dos trabalhadores, em especial das mulheres, que são as vítimas mais recorrentes do assédio sexual. Seja pela discriminação de gênero ou pela visão patriarcal de que as mulheres são seres mais frágeis e são submissas aos homens, mesmo em uma relação laboral.

Por isso, na primeira parte do trabalho buscou-se analisar a relação de trabalho e a relação de emprego, as nuances do contrato de trabalho e a diferença entre os requisitos que caracterizam o empregado e o empregador.

O empregador por ser detentor de um poder diretivo e estar em um patamar superior na relação de trabalho, tende a cometer abuso de poder, utilizando do seu poder de comando para discriminar e obter vantagens e favores sexuais.

Destarte, buscou-se entender e identificar o assédio sexual, para que ele não seja confundido com uma brincadeira ou um galanteio e que não haja dúvidas de que a conduta constrangedora é criminosa. O assédio sexual para ser caracterizado é necessário que os elementos caracterizadores estejam presentes, sendo eles, a conduta com teor sexual, a reiteração da conduta e o não desejo da vítima.

Além disso, o relato dos desdobramentos e as condutas sexuais cometidas por Pedro Guimarães foram necessárias para entender como o assédio sexual acontece na prática do ambiente de trabalho. São através de convites de cunho sexual, falas rotineiras, piadas, toques indesejados, ou seja, condutas que no íntimo a vítima entende que o caráter é meramente sexual, que o objetivo do assediador naquele momento é a satisfação da própria vontade sexual.

Ademais, analisou-se as medidas protetoras e reparadoras presentes no ordenamento jurídico, buscou-se definir de quem é o dever de indenizar. E que mesmo quando o assédio é cometido por um colega de trabalho, é responsabilidade do empregador reparar os danos sofridos pela vítima.

Ante o exposto, verifica-se que a dignidade da parte subordinada em uma relação de trabalho é constantemente desrespeitada e violada por práticas abusivas. Portanto, é necessário uma reação por parte da justiça, especialmente da Justiça do Trabalho, para intervir

nesse cenário, adotar medidas que impeçam a prática de atos de violência, ou, ao menos, tentar minimizar os efeitos dessa conduta.

É dever do empregador fornecer um ambiente de trabalho seguro e confortável. Não há uma relação de trabalho saudável onde prevalece o desequilíbrio e o desrespeito entre as partes, sobretudo em relação à ofensa ao direito à liberdade sexual, à intimidade e à dignidade do trabalhador. O ambiente laboral deve favorecer as relações interpessoais e tornar o ambiente livre de discriminação.

Além do mais, é dever do Estado promover restrições efetivas à prática do assédio. Para a sociedade entender a gravidade dessa conduta, necessariamente deve percorrer um caminho de educação e conscientização, deve haver uma verdadeira mudança de pensamento, pois como sabemos, vivemos inseridos em uma cultura machista e patriarcal. A simples tipificação do crime e a imposição de sanções, não são suficientes para combater essa linha comportamental, que está enraizada nos valores e costumes de toda uma sociedade. Somente através da educação que podemos minimizar os efeitos do assédio sexual.

Vale ressaltar que a atitude da pessoa assediada em provocar o judiciário é necessária, pois através disso que a responsabilização do assediador ocorre. Sabemos que por medo de perder o emprego, as denúncias não chegam ao conhecimento das autoridades. Entretanto, esse encorajamento se dá com a conscientização, educação e informação, as quais restringem sobremaneira a atuação do assediador.

A empresa pode contribuir com esse encorajamento, sabe-se que apenas uma parte das vítimas denunciam os assédios, mas com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, as vítimas podem sentir-se acolhidas e ouvidas e assim, seguras para denunciar, sabendo que as medidas cabíveis serão tomadas.

Além disso, é essencial que o empregador promova os meios de prevenção e combate ao assédio. Podendo ser através de práticas para conscientizar e reeducar os empregados, promovendo uma mudança institucional, buscando que todos entendam que a liberdade sexual do outro deve ser assegurada no ambiente laboral.

Destarte, é primordial que a Justiça do Trabalho promova uma conscientização dos empregados a respeito dos seus direitos e garantias fundamentais, a informação é essencial para que entendam que mesmo diante de uma relação hierárquica, existem limites assegurados pela Constituição.

Ante o exposto, é inegável a importância de se discutir o tema, o assédio sexual deve ser combatido e evitado, pois acarreta inúmeras consequências negativas. É necessário uma promoção de um ambiente laboral agradável e acima de tudo, seguro.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: Ltr, 1997.
- BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 70, Curitiba, Genesis Editora, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: Ltr, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54.
- BARRETO, Elis. **Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens**. CNN. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/#:~:text=De%20acordo%20com%20as%20pessoas,s%C3%A3o%20homens%20e%2038%25%20mulheres>. Acesso em: 05/04/2023
- BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. Atualidades Jurídicas. Revista Jurídica do Curso de Direito de Educação de São Luís. 2005.
- BRASIL. CNN Brasil. **MPT pede condenação de R\$ 30 milhões contra Pedro Guimarães por assédio sexual**. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/mpt-pede-condenacao-de-r-30-milhoes-contr-pedro-guimaraes-por-assedio-sexual/> Acesso em: 29/03/2023
- BRASIL. TRT-2 - RO: 11046920125020 SP 00011046920125020052 A28, Relator: ORLANDO APUENE BERTÃO, Data de Julgamento: 29/08/2013, 12ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Brasília, DF.
- BRASIL. AIRR - 10128-55.2012.5.04.0541, Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 15/10/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/10/2014
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. ed 23º. São Paulo: Saraiva, 2001.
- COSTA, Silvia Generali da. **Assédio sexual - uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, SP: LTr, 2019.
- DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998, v. 2.

DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual.** Repositório do Iscte. 2008. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1201> Acesso em: 20/03/2023

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** 2. ed.

FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. **Assédio sexual e justa causa.** In repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: IOB, 1996, n. 4.

GARCIA, Rafael de Deus. **Os direitos à privacidade e à intimidade: Origem, distinção e dimensões.** Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas. 2018. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/257> Acesso em: 22/03/2023

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Prova indiciária de assédio sexual.** Jornal Trabalhista, Brasília Consulex, v. 20, n. 967. 2003.

GUIMARÃES, Ana Cláudia. **Banco teve que pagar indenização a ex-funcionária por assédio de Pedro Guimarães.** *O Globo*. 2022. Disponível em: <https://blogs.oglobo.globo.com/ancelmo/post/banco-teve-que-pagar-indenizacao-ex-funcionaria-por-assedio-de-pedro-guimaraes.html> Acesso em: 13/03/2023

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?.** Revista Direito GV, v. 12, n. 2. 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho.** São Paulo. ed, Atlas. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2018, 41. ed.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual: questões conceituais.** Revista do CEPEJ. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530> Acesso em: 01/04/2023

RANGEL, Rodrigo. **Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual.** Metrôpoles. 2022. Disponível em: <https://www.metropoles.com/colunas/rodrigo-rangel/exclusivo-funcionarias-denunciam-presidente-da-caixa-por-assedio-sexual> Acesso em: 02/04/2023

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **CLT anotada**. 3. ed. São Paulo: Forense, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Ensaio de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 1998.

STOFFEL, Roque. **A colisão entre direitos de personalidade e direito à informação. Critérios de solução**. São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SZNICK, Valdir. **Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos**. São Paulo. Editora Ícone. 2001.