

O assédio sexual nas relações verticais descendentes: Abordagens conceituais, legais e teóricas



<https://doi.org/10.56238/desdobjurdatudi-001>

Jocelia Neres dos Santos

Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário (UNOPAR). Advogada.

E-mail: jjocelia@yahoo.com.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1695-0443>

Donizete Vaz Furlan

Mestrando em Direito (Unifio-SP). Especialista em Direito do Trabalho. Especialista em Gestão Educacional. Historiador. Advogado. Metrologista.

E-mail: donizete@gouveiaefurlan.com.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3229-9273>

Thiago Santos Andrade

Mestrando em Direito (Unifio-SP). Advogado. Professor. Especialista em Direito Administrativo e Direito Público.

E-mail: advocaciamilitar.andrade@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9671-9895>

Allison Caique de Oliveira Barros

Mestrando em Direito (Unifio-SP). Bacharel em Direito. Especialista em Tutoria EAD e Docência para o Ensino Superior. Especialista em Direito Público, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário.

E-mail: allison.caique33@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5625-4219>

Pedro Henrique Gonçalves Silva

Mestrando em Direito (Unifio-SP). Especialista em Direito Constitucional e em Docência no Ensino Superior.

E-mail: pedro.h.goncalves@outlook.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6837-0871>

Marcelino Freitas da Silva

Mestrando em direito (UNIFIEO-SP). Pós graduado em Direito Penal e Processo Penal. Advogado.

E-mail: marcelinofreitasadv@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5020-7614>

Paulo Eduardo Sá Feio

Mestrando em direito (UNIFIEO-SP). Advogado. Bacharel em Direito. Pós-Graduado em Gestão e Docência do Ensino Superior. Pós-Graduado em Ciências Criminais. Membro integrante da Banca do Exame de Ordem Unificado pela Fundação Carlos Chagas.

E-mail: pauloesf.adv@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2442-574X>

RESUMO

Dados já levantados por pesquisas divulgadas na internet, apontam para o indicador de que vítimas de violência sexual no ambiente de trabalho aumentaram nos tribunais brasileiros, trazendo os princípios do direito ao contraditório, ao problema da violência no trabalho. Objetiva-se, destarte, examinar: as características das vítimas de assédio sexual nas relações de trabalho, sobre a competência da Justiça e Justiça do Trabalho; o perfil das vítimas de assédio sexual a partir da análise dos dados obtidos em publicações na mídia; projetos de Lei. Outrossim, compara-se: os perfis das vítimas de assédio sexual dos registros da Justiça e das Instituições Militares; os casos relatados como violência de gênero em instituições policiais no ano de 2015 e os dados da Secretaria de Políticas para as Mulheres publicado no Portal Brasil no ano de 2016. A dissertação faz um paralelo entre fontes pesquisadas para contribuir e desvendar o tema do assédio sexual em instituições públicas e privadas no Brasil, fornece subsídio para políticas destinadas a resolver este problema.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, Violência, Assédio sexual, Políticas públicas.

1 INTRODUÇÃO

Enunciado na lei das Contravenções Penais, o assédio sexual poderá ser verbal, conforme o art. 61 da mencionada lei que prevê pena de multa aos autores deste delito “Art. 61. Importunar alguém,



em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor: Pena - multa, de duzentos mil réis a dois contos de réis.”

Por sua vez, no Código Penal Brasileiro, o assédio sexual é crime prevista a pena no art. 216-A, ora descrito:

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

Conforme descrito no tipo, o assédio sexual viola a dignidade pessoal, a honra, a intimidade e a integridade física ou moral da vítima. No ambiente laboral, envolve contatos físicos forçados com cunho sexual, convites impertinentes, é uma condição clara do assediador a chantagem para manter o emprego da vítima, influir na promoção da carreira dela, e por conseguinte prejudica o rendimento profissional, humilha, insulta e intimida a vítima.

GIDDENS (2012) observa que existem regras sociais para as interações verbais e não verbais entre pessoas e que para manutenção da civilidade é imperativo reconhecer as aberturas e fechamentos durante um engajamento social e respeitar os limites do receptor. Desta forma, considera-se reprovável a conduta típica de forçar, incomodar (entre outros tipos de invasão à honra da vítima) alguém mediante comunicação escrita, oral, gestual etc, explícita ou implicitamente. E a vulnerabilidade da vítima se constata na relação de poder desigual diante da condição de superior hierárquico de quem assedia (MIRABETE, 2005).

Quanto à causa de aumento de pena prevista no art. 216-A, §2º protege os interesses dos infantes e adolescentes, vítimas deste tipo de violência. Os elementos condicionantes são baseados pela dependência financeira e por atitudes machistas. Os elementos precipitantes englobam o uso de poder nas relações verticais descendentes, no ambiente laboral público e privado, provocando as agressões.

O estudo do assédio sexual, no ambiente de trabalho é tema de relevantes estudos, descobrir o perfil das vítimas dessa agressão, e os diferentes desfechos ocorridos tanto no ambiente laboral público, mais especificamente nas corporações militar, cujos regramentos são próprios e diferenciados, em comparação aos procedimentos adotados nas relações de emprego.

Inicialmente, o objeto de estudo serão as relações verticais descendentes, nas quais devido a hierarquia de cargo, função ou emprego, dificulta a penalização ou punição do assediador. Trata-se de estudo descritivo e comparação de dados fornecidos por instituições governamentais para fortalecer a prática de se punir aquele que comete tais atos ilícitos.



O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP N° 24/2014 que Institui a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho – PNRST, estabelece como Práticas Internas de Trabalho no artigo 21 que:

O Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e, no que couber, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na elaboração de suas políticas próprias, devem garantir a melhoria efetiva da qualidade de vida no trabalho, atendendo às seguintes diretrizes em práticas internas de trabalho: (...)

IV - Prevenir e coibir o assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

Por sua vez, a Norma Brasileira de Responsabilidade Social - NBR 16.001 são Diretrizes da Organização das Nações Unidas que dispõem sobre os direitos humanos e meio ambiente, Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho.

No que se refere aos servidores públicos, para resguardar a vítima de abuso sexual, é reconhecido pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), em sua jurisprudência que tal ato é uma improbidade administrativa descrita na lei 8.429/1992, infringindo o seu art. 11, no qual a pena é de perda do cargo.

Importante que quando se sofre abuso sexual no serviço público, deve-se procurar a chefia imediata, seguidamente o setor de Recursos Humanos, para instaurar processo administrativo, e caso não se resolva a Justiça do Trabalho caso o regime de trabalho seja regido pela CLT, ou a Justiça Comum se por regimento próprio (<https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/cabe-a-justica-do-trabalho-julgar-caso-de-servidor-publico-concursado-contratado-em-regime-de-clt-defende-pgr#:~:text=Procuradoria%2DGeral%20da%20Rep%C3%ABlica,-P%C3%A1gina%20Inicial>).

2 DESENVOLVIMENTO

Na Justiça do Trabalho, o assédio sexual deverá ser provado, para demonstração da responsabilidade civil. É cediço que pela aplicação do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em caso de lacuna da legislação processual trabalhista, desde que haja compatibilidade do Código de Processo Civil com os valores, princípios, regras do direito processual do trabalho, se aplica a legislação processual civil. “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”

A CLT no art. 818 informa caber a provas das alegações à parte que as fizer, no entanto tal regra é mitigada em primazia de se ter na legislação trabalhista o princípio da prova da verdade real.

Art. 818. O ônus da prova incumbe

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.



§ 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Nessa diapasão, cabe ressaltar que o artigo 373, incisos I e II do Código de Processo Civil de 2015 estabeleceu a distribuição estática da prova. No entanto, o §1º do art. 373 do mesmo diploma estabelece a questão da inversão *ope judicis* do ônus da prova.

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2o A decisão prevista no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

§ 3o A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

§ 4o A convenção de que trata o § 3o pode ser celebrada antes ou durante o processo.

Instrumentalmente o legislador do Novo Código de Processo Civil/2015, acertadamente optou pela paridade de armas entre a prova diabólica e o contraditório substancial da parte contrária. Tal modificação na instrumentalidade da prova é de fundamental importância, tendo em vista a dificuldade de se provar um abuso cometido verticalmente descendente.

Não se pode olvidar que esse tipo de violência se torne práticas internas e corriqueiras de trabalho. No ambiente laboral tanto o sindicato das diversas categorias, quanto o Ministério Público do Trabalho (MPT), da comarca da residência do trabalhador, poderá representar o trabalhador protegendo-o de abusos sexuais, em função do emprego.

Na produção de prova, para defender-se alerta-se a gritar, registrar sinais físicos, gravações, armazenamento de e-mails e mensagens daquilo que vem sofrendo, pois as agressões podem ser verbais ou físicas, presenciadas por testemunhas ou na ausência delas.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, o assédio sexual não é cantada, paquera, nem elogio e tem punição. Alguns registros apontam mulheres como possível grupo dominante de vítimas de tal crime.



A dicotomia entre o direito público e privado, leva a refletir que nas instituições, corporações e órgãos públicos, o Estado deva funcionar como modelo punitivo a agressões levando em consideração os fatores precipitantes e condicionantes, para justamente prevenir e coibir a práticas de condutas ilícitas penalmente e socialmente reprovadas.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho define assédio sexual como “comportamento humano que desqualifica, repetido em excesso, que faça rebaixar na jornada de trabalho, relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, uma forma de violência” (PROCESSO Nº CSJT-AN-6503-27.2014.5.90.0000)

As consequências do assédio sexual ocasionadas pelo agressor a vítima traz consigo desmotivação pelo trabalho, falta de concentração, baixa produtividade e compromete o relacionamento entre os colegas, conforme explicita o CNJ “constrangimento e outros impactos psicológicos, como insônia, depressão, aumento de pressão arterial, dor no pescoço e transtornos alimentares (com aumento ou perda de peso)” são gerados pelo assédio. Inserido em toda a sociedade, instituições privadas, públicas, ambientes de trabalho, o assédio sexual, tem como uma das mais vulneráveis, expostas a situações de risco a mulher no meio ambiente de trabalho.

O trabalho quando digno, segundo MARITAIN (1947), é a ferramenta para a ascensão e liberdade do ser humano. No entanto, quando permeado pela cultura do assédio, deixa de ser um exercício de ascensão social e se torna uma prisão de vários muros, sendo o último bastião o próprio corpo da vítima.

2.1 VARIÁVEIS ESTUDADAS

As variáveis dão-se entre duas pesquisas divulgadas publicamente: 1- busca no google “assédio moral e sexual secretaria de segurança pública” como resultado encontra-se o documento em ppt DOC_PARTICIPANTE_EVT_2653_1442942585674_K-Comissao-Mista-CMCVM-20150922REU010_parte5160_RESULTADO_1442942585675, apresentação do Microsoft Power Point [PPT], e na notícia divulgada no link: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/03/ligue-180-realizou-mais-de-um-milhao-de-atendimentos-a-mulheres-em-2016>.

Quadro 1. Variáveis estudadas

Variável	Unidade de medida / categorias	
	Legis Senado (Secretaria Nacional de Segurança Pública) – pesquisa .ppt	Portal Brasil (Secretaria de políticas para mulheres) – pesquisa link
Sexo	Feminino, masculino e orientação sexual	Feminino
Cor/Raça	Branco, preto, pardo, amarelo, indígena, outro	Negras, brancas, amarelas e indígenas
Estudos específicos	Corporação: Polícia Militar, Polícia Civil, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal, Corpo de Bombeiros, Polícia Científica/perícia, Guarda Municipal	Tipos de violência: física, psicológica, moral, patrimonial, sexual, cárcere privado, tráfico de pessoas.



	Situação Conjugal e filhos: casado, divorciado, união estável solteiro	Situação conjugal: companheiro, cônjuge, namorado, amante
	Tipo de violência: Assédio moral e assédio sexual, discriminação e violência de gênero	Tipo de violência: contra a mulher, doméstica e familiar
	Zona de ocorrência: carreira, corporação	Zona de ocorrência: urbana e rural, unidades da federação
Sexo do provável autor da violência	Masculino	Masculino
	Feminino	Feminino
	Chefe	Chefe
	Institucional	Institucional

Fonte: Gov.br. 2017. Adaptado.

Justifica-se: Os dados utilizados serão dados secundários e de acesso público online. Nestes termos, dispensa-se aprovação em CEP.

2.2 ANÁLISE DE DADOS

Tal pesquisa visa descrever o perfil das vítimas de violência sexual a partir da análise dos dados obtidos pela Secretaria de Políticas para mulheres dados divulgados no Portal Brasil, com as consequências que afetam as vítimas de assédio sexual, analisando as características dos casos de violência sexual notificados no Ligue 180, em 2016 em um comparativo aos perfis das vítimas de violência sexual no meio militar a partir dos registros da Secretaria Nacional de Segurança Pública, em consulta aos gráficos e estatísticas do legis senado.

A pesquisa da Secretaria Nacional de Segurança Pública fora Criada pela Portaria Conjunta nº 2, de 31 de março de 2015, Grupo de Trabalho composto pela Secretaria do Estado de Segurança Pública (SENASP); Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça (SRJ/MJ) coordenação; Representação dos colegiados de Segurança Pública de todas as Forças Policiais (civis, militares, perícia; Guardas Municipais; praças e oficiais; delegados e agentes); Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM); Conselho Nacional de Segurança Pública (CONASP); Secretaria de Direitos Humanos (SDH) e Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (SPM); Conselho Nacional do Ministério Público(CNMP); Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), para entre um dos objetivos incluir nos Projetos de Lei elaborados e encaminhados aos Deputados e Senadores que tipifiquem o assédio moral e incluam no Código Penal Militar o assédio moral e o sexual.

Insta ressaltar que está em tramitação Projeto de Lei do Senado nº 65 de 2009, de autoria do Senador Magno Malta, Partido da República/Espírito Santo, cujo objetivo é alterar o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 (Código Penal Militar), para prever o crime de assédio sexual.

Verificou-se que o pensamento de que o assédio sexual nas relações verticais descendentes pode ser tida como uma atitude aceitável em alguns casos principalmente quando advindo do Superior



Hierárquico (esfera pública), sendo mais frequente tal pensamento quando a vítima pertence ao sexo feminino, é de menor poder aquisitivo, é moradora de área rural e tem baixo nível de instrução.

São analisados dados como piadas, ascensão hierárquica por favores sexuais, comentários sobre aparência física, orientação sexual, violência de gênero, ou mesmo jargões inapropriados para o ambiente de trabalho.

Quanto às pesquisas de Violência Contra as Mulheres no ano de 2017, o Instituto de Pesquisa Datafolha publicou um estudo referente à vitimização feminina relacionada ao assédio sexual, na qual a partir de seus resultados, permitiu-se estimar que 42% das mulheres da população do Brasil já tenha sofrido assédio sexual. Indicando 527 mil casos relacionados a estupros por ano, sendo que no ambiente de trabalho esse percentual é de 15%.

Dados já levantados até o momento, apontam para o indicador de que vítimas de violência sexual no trabalho, são em sua maioria, mulheres, vulneráveis a relações de poder e desigualdade salarial (no ambiente empresarial) para as mesmas funções ocupadas, entre homens e mulheres.

Desde 2005, a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR) no Brasil criou a Central de Atendimento à Mulher, mais conhecida como Ligue 180. Na pesquisa divulgada pelo Portal Brasil em 07/03/2017 registrou mais de 01 milhão de atendimentos à mulheres vítimas de violência, com maioria das denúncias sendo feitas pelas mulheres.

Os jovens ainda são mais tendenciosos a aceitarem a situação de violência do superior hierárquico como prática usual do que as pessoas mais velhas que possuem maior poder de resistência. A proporção de mulheres policiais que sofreram alguma cantada chega a 62,9%, demonstrando que a violência de gênero é uma problemática que transcende à Lei Maria da Penha, o que demonstra a relevância da Lei 11.340/2006 e do Ligue 180 para o empoderamento das mulheres, como forma de garantia do acesso à justiça, nestas situações de assédio sexual.

Para o estudo das diferenças entre as variáveis estudadas notou-se que no meio militar o assédio sexual é impunível, tendo em vista a ausência de legislação específica que o tipifique, além disso, lida-se com relações de poder amparadas por preceito do Estado.

O estudo ora realizado, em que compara os usos e mecanismos de denúncia das violações aos Direitos femininos de ter equiparação salarial e um bom ambiente do trabalho, assegurados pela Declaração Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seus seguimentos, Convenções 100 e 101, fazem com que o Direito Internacional, assegure um ambiente de trabalho saudável, sem violações, corroborando a dignidade da pessoa humana, assegurada constitucionalmente como direito fundamental.

Imprescindível se tornam criação de canais de denúncias, ou fortalecimento dos já existentes, definição da rede de atendimento das mulheres vitimadas por tal violação de Direitos, de divulgação e sensibilização e recorte de gênero, como monitoramento de casos emblemáticos para fortalecer as



redes de atendimento com seminários, encontros e fóruns sobre o tema a nível federal, estadual e municipal. Essas estratégias corroboram mecanismos a fim de assegurar a igualdade no trabalho e no emprego, com não abuso de poder pelos que ocupam cargos verticalmente superiores.

Destarte, desenvolve-se amparados pela pesquisa que utilize informações de acesso público, nos termos da Lei no 12.527, de 18 de novembro de 2011; pesquisa que utilize informações de domínio público; pesquisa realizada exclusivamente com textos científicos para revisão da literatura científica; uma solução legislativa de inserção da tipificação no Código Penal Militar das garantias já tidas na Justiça Trabalhista de proteção ao menos equipado a fazer a denúncia do delito ou contravenção penal.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, para além de apenas conceituar o assédio sexual, vale-se analisar os casos em que ele ocorre de forma vertical descendente. Como tema de relevância no Direito do Trabalho, passou-se a analisar tais relações nos ambientes de *labor*. Assim, percebeu-se a metodologia e procedimento usado no Direito Administrativo aos servidores públicos, na Justiça do Trabalho para os empregados e a impunidade da mesma conduta quando ocorrida na Justiça Penal Militar.

Não se deixou de perceber o quanto a prova da conduta ilícita e praticada no ambiente de trabalho, pode resultar sem a devida punição ou responsabilização, sequer civil dos danos causados à vítima, uma vez que além de sofrer tais condutas assediadoras, por um fator cultural tidas como normais, ainda enfrenta a problemática da prova processual.

Nesta medida, passou-se a avaliar as inovações trazidas pelo Novo Código de Processo Civil/2015, porque pode ocorrer a inversão do ônus da prova, medida amenizadora que possibilita a obtenção de condenação, diante da prova diabólica, sem contudo abandonar-se o contraditório e a ampla defesa.

É bem verdade que a inversão *ope judicis* deve ser feita em fase anterior à decisão ou sentença, evitando-se nulidades e surpresas. A primeira medida ora citada já era permitida no Direito do Trabalho, conforme análise do art. 818 da CLT.

Não se deixou de mencionar que o assédio sexual descendente é um ato com consequências graves no ambiente de trabalho, com patente vitimização de gênero feminino, como forma de desigualdade nas relações de trabalho que deveriam ser equiparadas entre homens e mulheres, porém estas mostraram-se mais vulneráveis nas situações daquele.

A gravidade e relevância do estudo, concentra-se em além da dignidade da pessoa humana, o assédio sexual fere outros preceitos fundamentais constitucionalmente assegurados, como, no art. 5º, inciso X e inciso XIII da Constituição Federal/88, que respaldam a intimidade, a vida privada, a intimidade e a honra, também o livre trabalho nos limites da lei. Ou seja, o superior que assedia o seu subordinado extrapola os limites legais afetando a dignidade e a honra daquele que suporta tal conduta.



A intimidade e integridade física e moral das vítimas também são lesadas, já que nem sempre a relação de assédio sexual laboral ocorre de forma apenas física, muitos comentários desagradáveis referente a sexualidade da vítima, intimidações, dependência no desenvolvimento da carreira, insultos e humilhações precedem a denúncia dos fatos.

A Organização Internacional do Trabalho preza por um meio ambiente trabalhista saudável, com isso o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos, são instrumentos nacionais e locais que funcionam como fiscalizadores, podendo assumir medidas de combate e prevenção aos assédios.

Não se pode olvidar que canais de denúncia, tais como o Disque 180, devem ser criados para receber e proceder as investigações de possíveis assédios de superiores, visto que apenas normas administrativas ou ouvidorias e setores de recursos humanos são insuficientes para receberem tais relatos, pois também estão subordinados a possíveis assediadores.

A dissertação originou um comparativo entre os diversos tratamentos e respostas dadas ao assédio sexual, ocorrido na esfera trabalhista de empresas, serviço público, serviço militar, para contribuir na elucidação do tema nas relações laborais e de superiores hierárquicos no Brasil, fornecendo subsídios para as políticas públicas voltadas ao enfrentamento deste problema.

O estudo reconhece que nem todos os casos de assédio sexual ocorridos no País nos anos de 2015 e 2016 foram punidos, apenas os que foram denunciados, foram investigados. Além de identificar uma problemática da atipicidade da conduta no Direito Penal Militar, enquanto que na Justiça Trabalhista, há uma sistemática processual que favorece a prova dos fatos.

Além do mais a aplicação subsidiária do Novo Código de Processo Civil, incentiva a denúncia das violações, evolui-se para desmitificar a impunidade do superior, na relação de poder, com a inovação de se conceder a inversão *ope juris* do ônus da prova, tida como de difícil obtenção.

Enfim, no ambiente trabalhista, a coibição do assédio sexual nas relações verticais descendentes é impulsionado para mudar a ideia de que a violência de gênero é comum no meio de trabalho, já que as vítimas são geralmente mulheres. A cultura de comentários indevidos e ofensivos ou invasivos, bem como a ascensão por favores sexuais, segundo campanhas educativas e pesquisas, são reprováveis, devem ser criminalizados, para se ter uma efetiva punição do agressor.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2017.

Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2017.

Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2017.

Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2017.

Lei das Contravenções Penais. Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2017.

Lei de improbidade administrativa. Lei nº 8.429, de 2 de julho de 1992. Vade mecum. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRITO, Palma de Marcelo. O assédio moral e o assédio sexual no âmbito da administração pública - competência material da justiça do trabalho. Disponível em <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_84/marcelo_palma_brito.pdf> Acesso em 21-04-2018.

CALDAS, Sérgio Eduardo S. de. ISBN Versão Digital 978-85-8482-333-8. Disponível em Editora e Distribuidora Educacional S.A.

COMUNIDADE LUSA. Assédio a mulheres no trabalho diminuiu de 34% para 14% em 25 anos. Disponível em <<http://comunidade.lusa.ch/assedio-a-mulheres-no-trabalho-diminuiu-de-34-para-14-em-25-anos/>>. Acesso em 22-04-2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ Serviço: Assédio Sexual não é cantada e tem punição. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81706-cnj-servico-assedio-sexual-nao-e-cantada-e-tem-punicao>> Acesso em 09-05-2018.

Assédio sexual não é cantada e tem punição. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81706-cnj-servico-assedio-sexual-nao-e-cantada-e-tem-punicao>>. Acesso em 25-04-2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CSJT. *Acordão*. Processo nº csjt-an-6503-27.2014.5.90.0000. Acesso em 20-04-2018.

Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 24/2014. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/CSJT/Ato_Conj_24_14.html> Acesso em 09-05-2018.

COSTA, Daiane. Assédio sexual no trabalho: um caso por hora é levado à Justiça no Brasil. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-sexual-no-trabalho-um-caso-por-hora-levado-justica-no-brasil-22519800>>. Acesso em 21-04-2018.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. Quase metade das mulheres brasileiras é alvo de assédio sexual. Disponível em <<https://www.dn.pt/mundo/interior/pelo-menos-42-das-mulheres-brasileiras-dizem-ja-ter-sofrido-assedio-sexual-9006721.html>> Acesso em 25-04-2018.



GIDDENS, Anthony. Sociologia. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 9ed. São Paulo. LTr.2011.

MARITAIN, Jacques. Os direitos do homem e a lei natural. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1947.

MIRABETE, Julio Fabbrini. Código Penal Interpretado. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MONTEIRO, C.F.S. *et al.* Conhecimento dos enfermeiros sobre serviços de atenção as mulheres vítimas de violência. Revista Brasileira de Enfermagem; v. 61, n.4, jul./ago. 2008. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reben/v61n4/09.pdf>>, acesso em 22 de abril 2018.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES. SPM. Dia Internacional da Mulher – Ligue 180 realizou mais de um milhão de atendimentos a mulheres em 2016. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/03/ligue-180-realizou-mais-de-um-milhao-de-atendimentos-a-mulheres-em-2016>> Acesso em 19-05-2018.

SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA. SENASP. Mulheres Policiais – Assédio Moral e Sexual. Disponível em <legis.senado.leg.br/sdleg-getter/.../8578a653-6e4f-492e-bc9c-323d199d8324>. Acesso em 21-04-201.

SENADO. Projeto de Lei do Senado nº. 65, de 2009, que altera o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 (Código Penal Militar), para prever o crime de assédio sexual. Acesso em 08-05-2018.