

CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC DE SAPOPEMBA  
Extensão Céu São Rafael  
Curso: Técnico em Recursos Humanos

Ana Gabriela Gomes  
Marcionilia da Silva  
Pamela de Jesus Araújo  
Verônica Prates Martins

Assédio Sexual no Ambiente Laboral e os Desafios que as Mulheres  
Enfrentam

São Paulo, julho de 2024

Ana Gabriela Gomes  
Marcionilia da Silva  
Pamela de Jesus Araújo  
Verônica Prates Martins

Assédio Sexual no Ambiente Laboral e os Desafios que as Mulheres  
Enfrentam

*Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do  
título de Técnico em Recursos Humanos. ETEC de Sapopemba  
Extensão: Céu São Rafael  
Orientadora: Professora Rosana Araujo*

São Paulo, julho de 2024

## SUMÁRIO

1-RESUMO .....	4
2 -RESUMO (Abstract) .....	5
3-INTRODUÇÃO.....	6
4-OBJETIVOS.....	8
4.1-Geral.....	8
4.2- Especificos.....	8
5-JUSTIFICATIVA.....	9
6- REVISÃO TEÓRICA.....	11
7-METODOLOGIA.....	13
8- PESQUISAS/GRÁFICOS.....	14
9- CONCLUSÃO.....	24
10- BIBLIOGRAFIA.....	25

## **1. RESUMO**

É de extrema relevância falar sobre o assédio sexual no ambiente laboral, um problema que afeta diversas áreas, cargos e funções, e tem como principais vítimas: as mulheres. Nesse sentido, muitas vezes enfrentam resistência em revelar suas experiências, devido a sentimentos tais como: ameaças, culpa, medo e até vergonha. Este é um assunto que merece ser abordado com mais frequência, e possibilitar dar mais visibilidade a atos que chegam a ser cruéis, dentro do ambiente de uma empresa e que já pelo exposto acima, é pouco divulgado pela classe feminina.

Cabe ressaltar, que o assédio sexual pode ocorrer entre chefia e subordinados, entre colegas do mesmo nível hierárquico, e até mesmo pode ser praticado por pessoas não vinculadas à relação de emprego (como clientes e prestadores de serviço). Até 2022, apenas a importunação praticada por superior hierárquico com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual era considerada crime de assédio sexual.

Diante de tantos casos, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) passou a adotar o entendimento de que assédio sexual pode ser cometido por pessoas de mesmo nível hierárquico, desde que haja constrangimento sexual e que não seja consentido pela vítima.

### **Palavras Chaves**

Agressão, Ameaça, Assédio, Constrangimento, Mulheres, Vergonha e Vítimas.

## **2. ABSTRACT**

It is extremely important to talk about sexual harassment in the workplace, a problem that affects several areas, positions and functions, and has women as its main victims. Victims often face resistance to revealing their experiences, due to feelings such as threats, guilt, fear, and even shame. This is a subject that deserves to be addressed more often and make it possible to give more visibility to acts that can be cruel, within the environment of a company and that already by the former The above is little publicized by the female class.

It should be noted that sexual harassment can occur between managers and subordinates, between colleagues at the same hierarchical level, and can even be practiced by people not linked to the employment relationship (such as customers and service providers). Until 2022, only harassment by a hierarchical superior with the aim of obtaining sexual advantage or favoring was considered a crime of sexual harassment.

Faced with so many cases, the Regional Labor Court (TRT) began to adopt the understanding that sexual harassment can be committed by people of the same hierarchical level, as long as there is sexual embarrassment and that it is not consented to by the victim.

### **Keywords**

Assault, Threat, Harassment, Embarrassment, Women, Shame and Victims.

### 3. INTRODUÇÃO

Conforme Beatriz Fernanda Tarda, citou em artigo científico publicado na biblioteca digital da justiça do trabalho, “entende-se que as mulheres foram privadas de sua liberdade e independência financeira por décadas, como uma forma da quebra de paradigma, a mulher busca um espaço no mercado de trabalho como necessidade de libertação e da chamada independência financeira, mas encontra algo ainda pior, o assédio sexual no local de trabalho”.

De acordo com site do Ministério do Trabalho e Emprego – Publicado em 12/03/2016 – “A partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, vários aspectos da discriminação pela questão de gênero têm se manifestado. Dois exemplos da discriminação, e da violência, no ambiente de trabalho são o assédio moral e sexual, infelizmente recorrentes, no Brasil e no mundo, ambos com implicações psicológicas, sociais e laborais profundas, sendo as mulheres as principais vítimas destes tipos de violência.”

Já no mercado de trabalho em diversos setores, atualmente é extremamente evidente que existe uma resistência significativa por parte das vítimas em revelar suas experiências, devido a sentimentos tais como: ameaças, culpa, medo, impunidade e até vergonha.

Neste trabalho acadêmico, iremos abordar os aspectos dessa realidade que está presente em grande parte das empresas e a não divulgação do crime por parte das vítimas.

Cabe fundamentar que após uma revisão sistemática de artigos sobre a questão laboral, por meio de autores cuja posição e pensamento trazem reflexões extremas tal como Paschoal et al. (2013) destaca que, embora as pesquisas da área resguardem o interesse de avaliar o bem-estar no mundo do trabalho, as concepções e as bases teóricas que amparam essas teorias variam muito entre si. Em alguns casos, se sustentam em uma perspectiva mais voltada para a vivência de prazer, em outros, em uma perspectiva que contempla mais os aspectos cognitivos relacionados ao desenvolvimento pessoal ou, ainda, a combinação de ambas as perspectivas. Assim, os mesmos autores sintetizam que sob a nomenclatura do bem-estar relacionado ao trabalho encontram-se as seguintes concepções: afeto do trabalhador; satisfação de desejos e necessidades; satisfação no trabalho, envolvimento com o

trabalho e comprometimento organizacional; prevalência de afeto positivo no trabalho e percepção do indivíduo de que expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida a partir do seu trabalho (Paschoal et al., 2013). No mesmo sentido, Demo e Paschoal (2013) enfatizam que, apesar de existir concordância sobre a importância do bem-estar no trabalho, a ausência de consenso sobre o que define o fenômeno ainda é predominante.

Fortalecendo tais construções teóricas o ambiente de trabalho deve ser um espaço seguro e respeitoso para todos os colaboradores, especialmente para as mulheres. Todavia, por uma série de comportamentos inadequados e muitas vezes relacionados ao poder - o assédio sexual virou uma crescente, e persiste nos dias atuais como uma preocupação significativa num ambiente que se tornou hostil para a presença da mulher. Assim este trabalho acadêmico abordará e definirá, leis aplicáveis e formas de denúncia para combater a prática de assédio sexual no ambiente laboral.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo Geral**

Abordar o tema sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, e empoderar mulheres quanto a se defender de tais importunações e atos considerados crime perante a justiça civil e trabalhista.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- Conscientizar as empresas a adotar políticas internas de prevenção contra o assédio sexual, e proteção as mulheres.
- Provocar e encorajar mulheres, para efetuar a denúncia em caso de assédio, aos órgãos competentes.
- Divulgar e compartilhar canais de denúncias específicos da secretaria de segurança pública, bem como das empresas e por meio de redes sociais como mecanismos contra o assédio.

## 5. JUSTIFICATIVA

Justifica-se o trabalho ora apresentado, tendo em vista o crescimento, o acúmulo e o descontrole da quantidade de vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, atualmente as informações estão mais acessíveis, as mulheres têm-se sentido mais encorajadas a denunciar.

A partir do dia 15 de maio de 2001 foi tipificada a lei nº 216A, ao Código Penal para definir este crime. A líder da bancada feminina no senado Simone Tebet (MDB-MS), afirma em uma reportagem no site VEJA que: “esta lei representa um avanço no país”.

Segundo a presidente do TST e do CSJT, ministra Maria Cristina Peduzzi, “é dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho. Ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa”, assinala a ministra Peduzzi.

A magistrada ainda reforça que, “cabe ao empregador, assim, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia”.

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

1. Assédio sexual por chantagem ou vertical: Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o(a) assediador(a) tome uma decisão favorável, ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

2. Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal: Nesse caso, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Assédio Sexual: Refere-se a comportamentos indesejados de natureza sexual que criam um ambiente hostil, interferindo no desempenho profissional e bem-estar emocional da vítima. É importante esclarecer que o assédio sexual, atenta contra a liberdade da mulher, pois se as vítimas rejeitarem as investidas do(a) agressor(a), estão sujeitas à perseguição, indiretas, ofensas, e ainda podem envolver outras condutas vexatórias, humilhantes, ou intimidadoras que afetam negativamente a autoestima e dignidade da mulher no ambiente de trabalho.

## 6. REVISÃO TEÓRICA

O assédio sexual é problema universal que aflige trabalhadores em várias organizações, mulheres são o alvo principal deste tipo de violência.

No âmbito jurídico é visto como violação dos direitos humanos e busca enquadrá-lo em leis e normas garantindo a punição dos agressores e proteção a vítima.

Na análise psicológica, se concentra vários aspectos emocionais envolvidos no assédio sexual, na saúde mental das vítimas tais como: trauma, ansiedade e depressão.

Análise sociológica investiga o assédio como manifestação de desigualdade de poder e gênero na sociedade.

De acordo com Fitzgerald (1997), o assédio no trabalho se caracteriza como conjunto de comportamentos indesejados relacionados ao sexo, percebidos pela parte agredida como ofensivos, exercendo seus recursos, reação e ameaçando o bem-estar. Trata-se de uma função ampla, mas que tem como ponto forte o fator de concentrar-se nas consequências emocionais do indivíduo, proporcionando uma extensa gama de comportamentos indesejados sejam eles físicos, verbais ou não verbais normalmente intimidadores.

Existem órgãos e Leis para a proteção e segurança do público feminino no ambiente de trabalho.

### Legislação Brasileira

- Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): Aborda o assédio moral e sexual no ambiente laboral, estabelecendo penalidades e responsabilidades.

- ART.216-A do Decreto de Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940, Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (CPB 1940)

Ministério Público do Trabalho: Responsável por fiscalizar e intervir em casos de assédio.

Delegacia Especializada: Denunciar criminalmente, especialmente em casos de assédio sexual.

Procurar ONGs e instituições que lidam com direitos trabalhistas e violência de gênero para orientação e suporte.

**Sintrajud** (Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Estado de São Paulo.)

Sindicato tem procedimento específico para atendimento a mulheres vítimas de assédio, preservando a identidade e sigilo, e garantido atuação no caso.

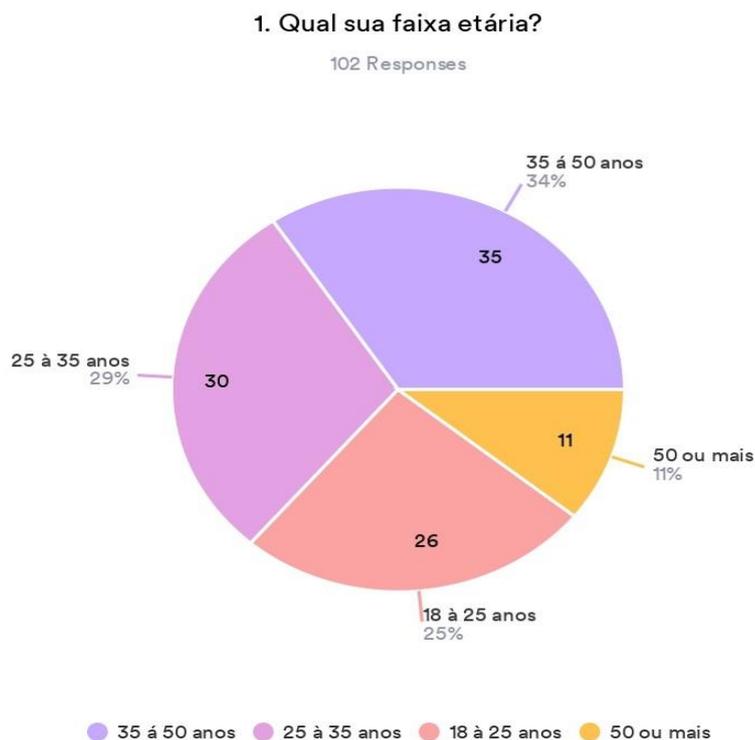
## **7. METODOLOGIA**

Será utilizada para elaboração do trabalho de conclusão do curso, pesquisas bibliográficas por meio de conteúdos eletrônicos. Também disponibilizamos um formulário para mais de cem mulheres estudantes do Céu São Rafael (e suas respectivas famílias e amigas), questionários disponibilizados nas redes sociais (WhatsApp) via link.

## 8. PESQUISA

### Gráficos:

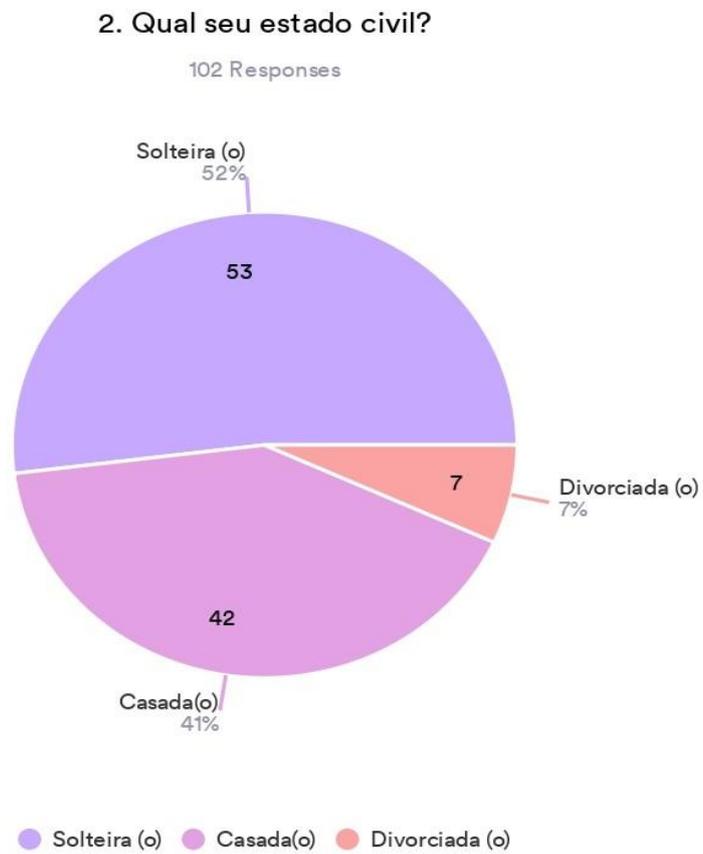
#### 1. Qual é sua faixa etária?



### INTERPRETAÇÃO DOS GRÁFICOS

Relatório da pesquisa feita na plataforma JOTFORM via internet sobre; “o assédio sexual no ambiente laboral: e as dificuldades que as mulheres possuem em reportar este problema” com 102 respostas de mulheres que tiveram suas experiências no mercado de trabalho. De acordo com o primeiro gráfico 34% das mulheres sofreram assédio sexual, e estão na faixa etária entre 35 e 50 anos.

## 2. Qual o seu estado civil?

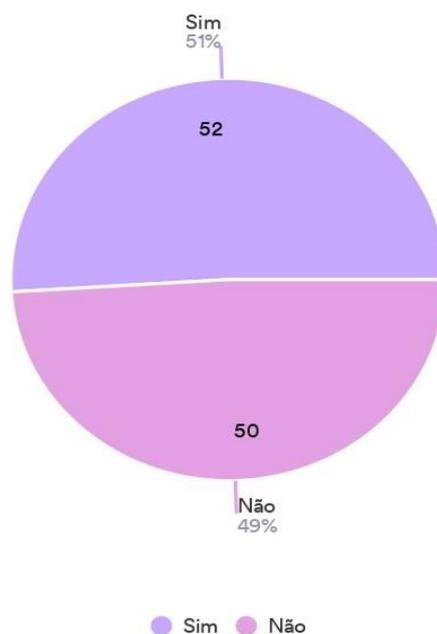


Neste segundo gráfico mostra que a grande maioria das mulheres são solteiras, representando 52%, as que são casadas representam 41% e as divorciadas apenas 7%.

3. Você já passou por alguma situação constrangedora no trabalho?

3. Você já passou por alguma situação constrangedora no trabalho?

102 Responses

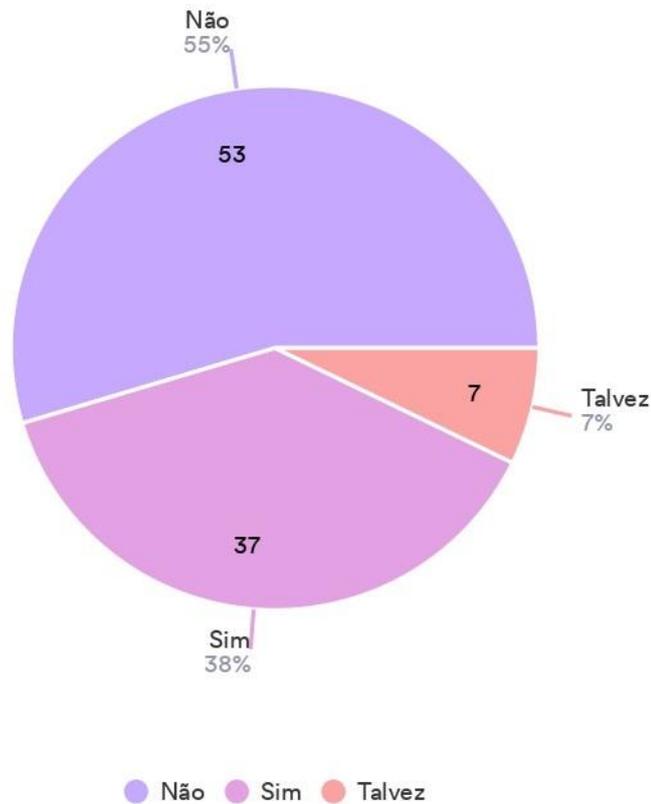


Este terceiro gráfico aponta que, 52% das mulheres responderam ter sofrido ou vivenciado em algum momento de sua vida profissional alguma situação de assédio sexual em seu ambiente de trabalho.

4. Você entendeu esse constrangimento como assédio sexual?

4. Você entendeu esse constrangimento, como assédio sexual?

97 Responses- 5 Empty

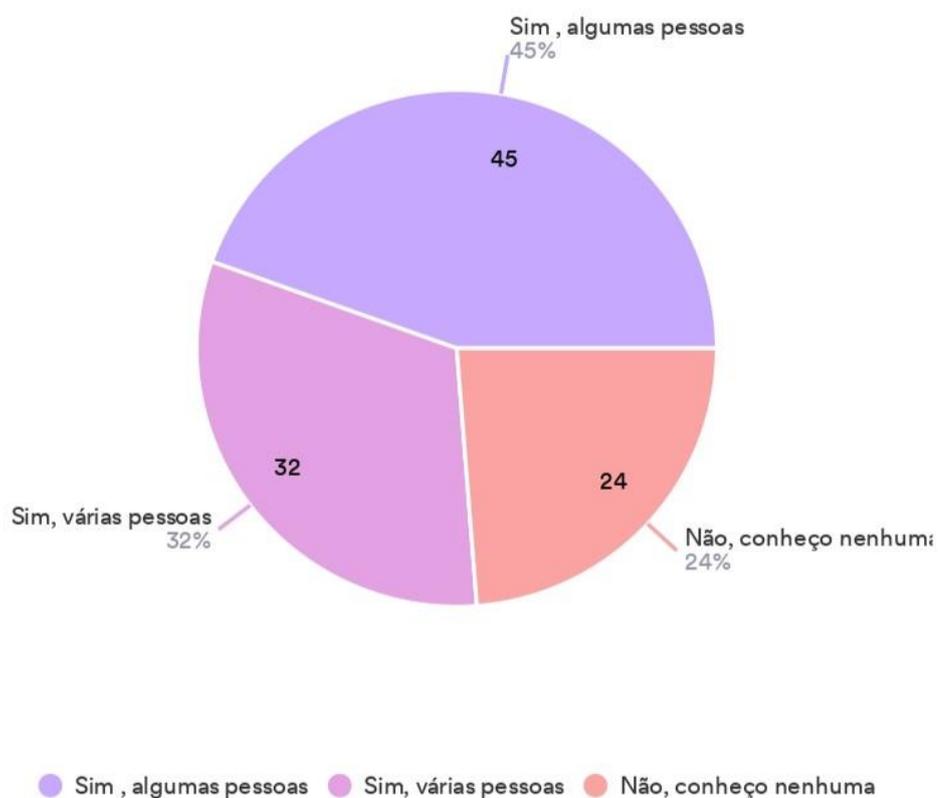


Neste quarto gráfico podemos observar que um número alarmante de mulheres 55% ainda não possui conhecimento sobre muitos tipos de constrangimentos que são assédio sexual.

5. Você conhece alguém que passou por algo semelhante?

5.Você conhece alguém que passou por algo semelhante?

101 Responses- 2 Empty

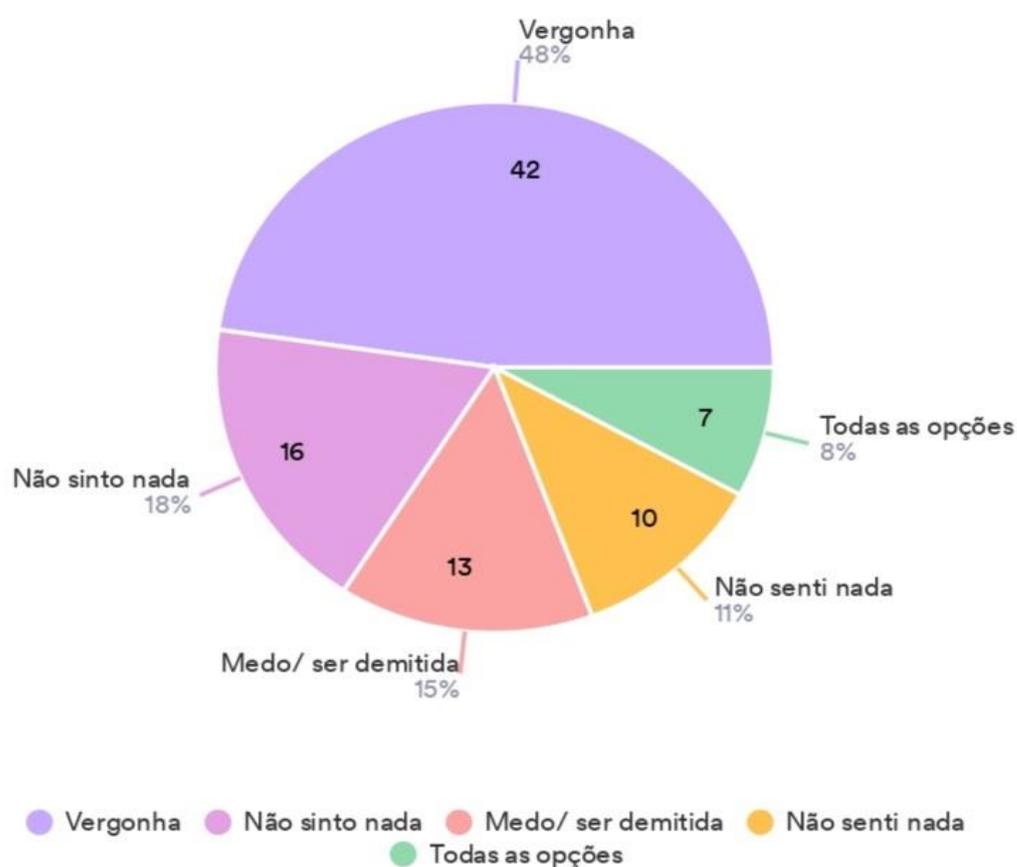


O quinto gráfico da pesquisa deixa claro que a grande maioria das mulheres, representando 45%, conhece alguém que passou por alguma situação semelhante a de assédio sexual em algum momento profissional.

6. O que você sentiu depois que sofreu o assédio?

### 6.O que você sentiu depois que sofreu o assédio?

88 Responses- 21 Empty

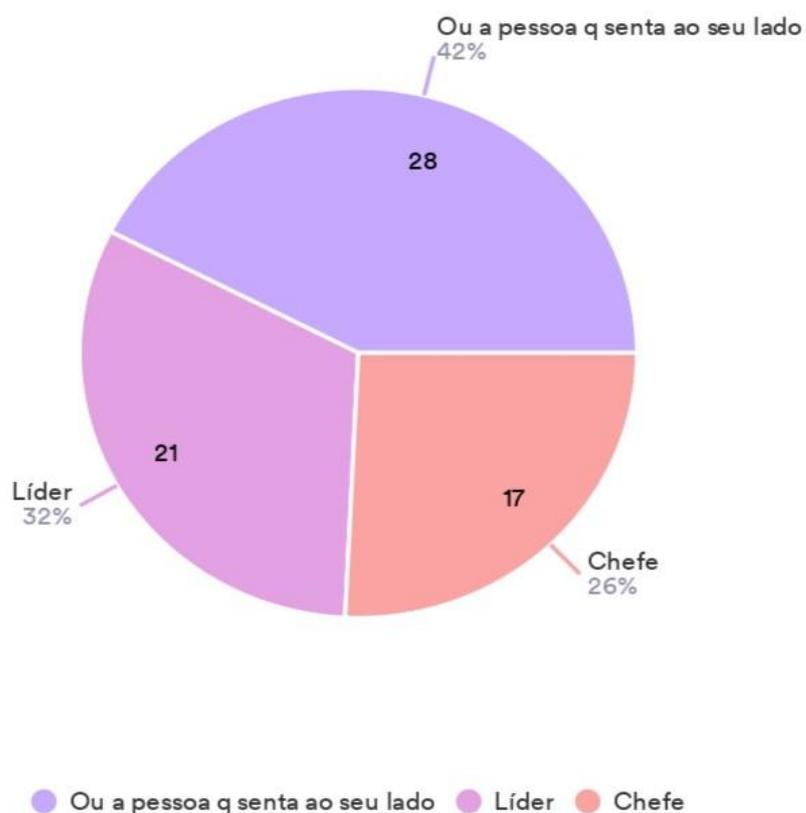


Ainda sobre a pesquisa, o sexto gráfico nos mostra que 48% das mulheres vítimas de assédio sexual sentem vergonha, um dos muitos motivos que as impedem de denunciar e expor os assediadores.

7. Quem era a pessoa que te casou esse constrangimento?

7. Quem era a pessoa que te causou , esse constrangimento?

66 Responses- 38 Empty

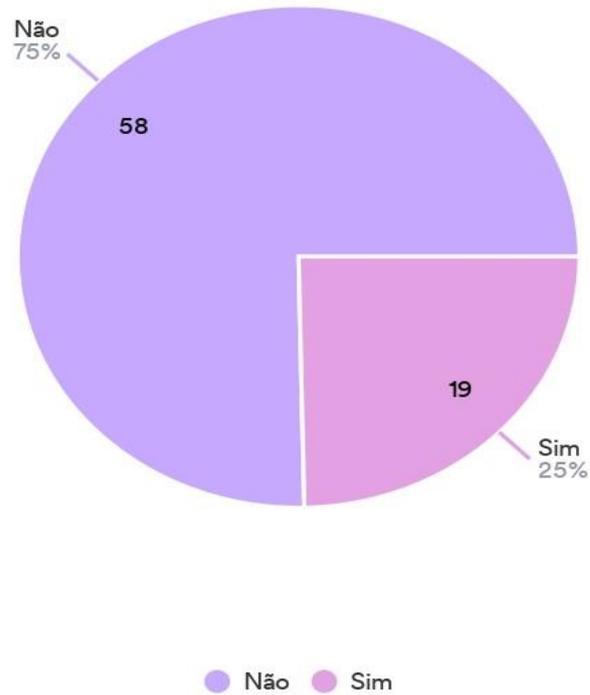


Nesta sétima figura gráfica ilustra que 42% das mulheres responderam que muitas vezes o assediador é quem está ali ao seu lado, ou que possuem uma convivência mais próxima.

8. Levou o caso para o setor responsável?

8. Levou o caso para o setor responsável?

77 Responses- 26 Empty

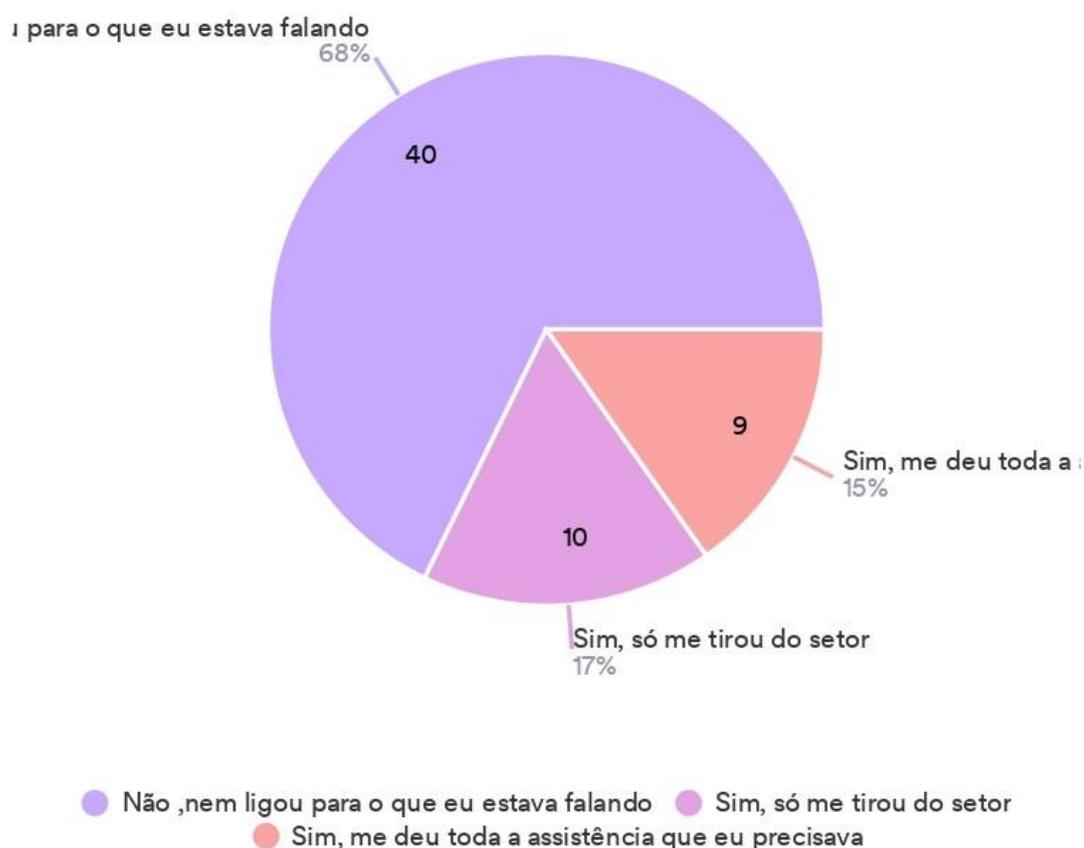


Aqui na oitava questão nos mostra um número assustador de vítimas que se calam diante deste crime que é o assédio sexual, mostrando que 75% das mulheres não levam o caso para o setor responsável da empresa.

9. A organização tomou alguma medida cabível sobre a situação?

### 9. A organização tomou alguma medida cabível, sobre a situação?

59 Responses- 43 Empty

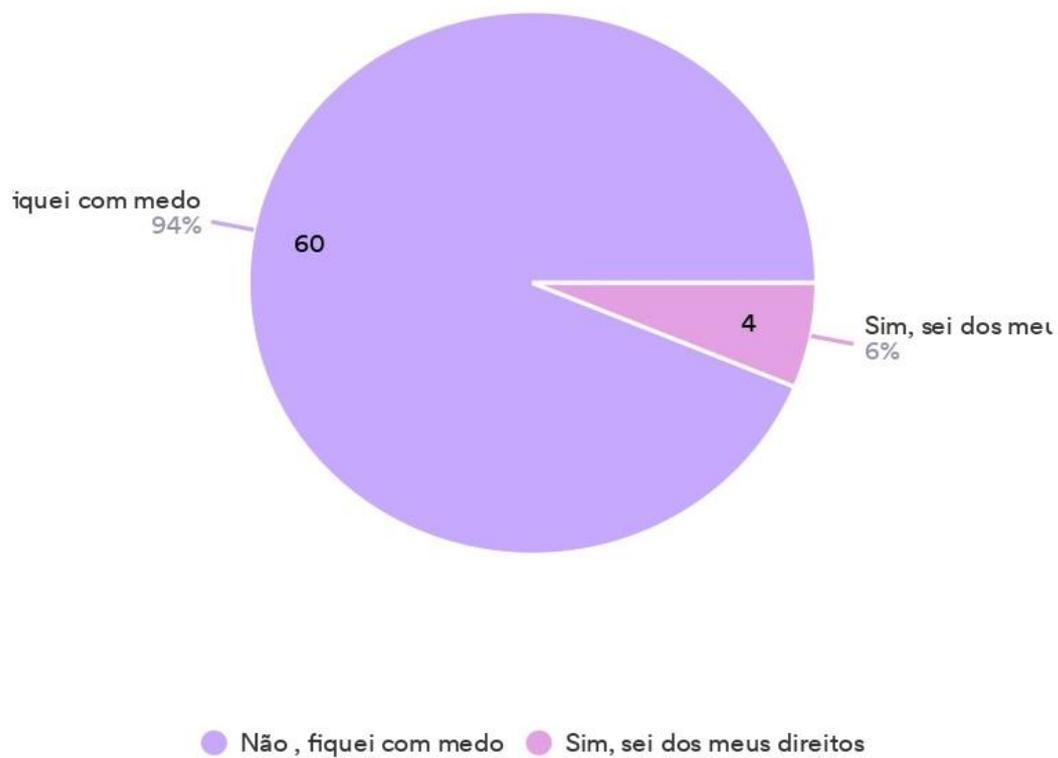


Neste nono gráfico mostra que 68% das vítimas que procuraram ajuda, não tiveram seu problema resolvido, deixando claro que as organizações não deram a devida atenção necessária para o problema.

10. Você procurou a polícia para denunciar?

### 10. Você procurou a polícia para denunciar?

64 Responses- 38 Empty



E por fim o decimo gráfico deixa claro que 94% das vítimas de assédio sexual não procuram denunciar os crimes a polícia, deixando os criminosos livres e impunis para cometer novamente seus atos perversos.

## 9. CONCLUSÃO

Em suma, o estudo do assédio sexual no ambiente laboral revelou a gravidade e extensão desse problema que afeta principalmente as mulheres. Identificamos que o assédio sexual se manifesta de diversas formas: comentários inapropriados, avanços físicos não consentidos, criando um ambiente hostil e inseguro para as trabalhadoras.

As consequências do assédio sexual são profundas, podendo levar a sérios impactos psicológicos e emocionais para as vítimas, como estresse, ansiedade e depressão. Além disso, a empresa também sofre prejuízos significativos, como redução da produtividade, aumento da rotatividade de funcionários, e danos a reputação, o que pode comprometer sua competitividade no mercado.

A prevenção do assédio sexual requer a implementação de políticas claras e rigorosas, que devem ser amplamente comunicadas a todos os colaboradores.

Treinamentos regulares são essenciais para orientar os funcionários sobre o que constitui assédio sexual e como identificar e reportar esses comportamentos. Além disso é fundamental estabelecer canais de denúncia confidenciais e eficientes, bem como assegurar que todas as queixas sejam investigadas de maneira imparcial e transparente.

A legislação brasileira, por meio do código penal e da consolidação das leis do trabalho (CLT), fornece um arcabouço legal para punição do assédio sexual e proteção dos trabalhadores. Contudo, a mera existência de leis não é suficiente; é necessário que as organizações adotem uma postura proativa e engajada na criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Contudo, combater o assédio sexual no ambiente de trabalho é um desafio contínuo que exige esforço conjunto de toda a organização. Ao promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, as empresas não apenas cumprem sua responsabilidade legal e moral, mas também fortalecem sua própria sustentabilidade e sucesso a longo prazo.

## 10. BIBLIOGRAFIA

Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L. et al. (2013). Bem-estar no trabalho: Cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. Proceedings TMS Inc. Conference 2012: Human resources, business ethics e governance (Vol. 2, special issue, pp. 384-395). Algarve: Universidade do Algarve.

CALCINI, R.; DE MORAES, LB Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-set-09/pratica-trabalhista-assedio-sexual-mulheres-relacoes-trabalho/>>. Acesso em: 9 set. 2021.

FITZGERALD, LF et al. Antecedentes e consequências do assédio sexual nas organizações: um teste de um modelo integrado. A Revista de Psicologia Aplicada, v. 82, n. 4, pág. 578–589, 1997.

DO TRABALHO (15. REGIÃO) (TRT), BTR Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 a Região: n. 56 (jan./jun. 2020). Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 a Região: n. 56 (jan./jun. 2020), n. 56, 2020.

TARDA, Beatriz Fernanda. Assédio moral e sexual sobre as mulheres no ambiente laboral= Moral and sexual harassment on women in the workplace. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 56, p. 275-290, jan./jun. 2020.

Wagner, J.L; Rambo, L. I; Spacil, D. R. Cartilha Informativa Assédio Sexual. Informações para o trabalhador. Wagner Advogados Associados. Santa Maria – RS, 2014.