

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

RHOZÂNGELA RIBEIRO PIRES

**A VIRTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Capão da Canoa

2024

Rhozângela Ribeiro Pires

**A VIRTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Ms. Eduardo Peres Pereira

Capão da Canoa

2024

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus orixás que me trouxeram até aqui, me fazendo alcançar todos os meus objetivos sem me fazer hesitar, me dando forças e discernimento para seguir firme nesta jornada.

Ao José, meu esposo, que desde o início és o único que se manteve comigo, que sonhou e se dedicou tanto quanto eu para que este sonho se tornasse realidade, agradecer pelo incentivo, amor e zelo. Por partilhar comigo as noites em claro e as atividades do dia a dia, para que eu pudesse me dedicar integralmente e principalmente por nunca ter me deixado desistir.

Ao Eduardo e a Mônica, meus filhos, que tornaram esta reta final mais leve, que me deram forças para continuar nestes momentos em que elas parecem sumir.

A Antonella, minha filha do coração, por ter aguentado junto com o pai os meus surtos e estresses deste mundo acadêmico e por me dar amor e energia, se espelhando em mim e me mostrando que sou um exemplo do qual quer seguir.

E por fim a todos os professores que passaram na minha vida nesta jornada acadêmica e que contribuíram na minha formação, aumentando em mim esta chama e desejo pelo conhecimento.

RESUMO

A virtualização do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho vem se tornando uma grande preocupação diante da sua rápida propagação, pois vem se intensificando com as interações rápidas e de fácil acesso aos agressores. O trabalho pretende analisar como a evolução da internet impactou no ambiente de trabalho dando origem a novas formas de assédio, ou seja, a migração desses crimes do ambiente físico para o virtual, gerando danos a suas vítimas. Até o presente momento não há nenhuma legislação específica sobre o assunto o que torna mais difícil a caracterização e a punição de tais atos, visto também que não se encontra estudo sobre as impressões das vítimas, potenciais ou reais desse tipo de conduta. A pesquisa propõe, uma análise criminológica e processual trabalhista sobre as consequências na vida das vítimas desses delitos, se há mudanças práticas em suas vidas e quais seriam os mecanismos subjacentes que impulsionam o assédio moral e sexual virtual no ambiente de trabalho e de que maneira as empresas podem mitigar esse fenômeno de maneira efetiva. Foi utilizado o método de pesquisa hipotético-dedutivo para que se pudesse identificar os fatores que contribuem para esse fenômeno, explicando o porquê deste determinado acontecimento. Com isso, foi necessária uma pesquisa bibliográfica e qualitativa.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Legislação. Vítima. Virtualização. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The virtualization of moral and sexual harassment in the workplace has become a major concern due to its rapid spread, as it has been intensified by the rapid interactions and easy access to aggressors. The study aims to analyze how the evolution of the Internet has impacted the workplace, giving rise to new forms of harassment, that is, the migration of these crimes from the physical to the virtual environment, causing harm to their victims. To date, there is no specific legislation on the subject, which makes it more difficult to characterize and punish such acts, since there are also no studies on the impressions of potential or real victims of this type of conduct. The research proposes a criminological and labor procedural analysis of the consequences in the lives of victims of these crimes, whether there are practical changes in their lives and what would be the underlying mechanisms that drive virtual moral and sexual harassment in the workplace and how companies can effectively mitigate this phenomenon. The hypothetical-deductive research method was used to identify the factors that contribute to this phenomenon, explaining why this particular occurrence occurs. Therefore, bibliographical and qualitative research was necessary.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Legislation. Victim. Virtualization. Desktop.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	ASPECTOS CONCEITUAIS	7
2.1	O avanço na inclusão da mulher no mercado de trabalho	12
2.2	O direito das mulheres ao longo das Constituições Federais	15
2.3	As barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho	18
3	CULTURA BRASILEIRA E A SUA RELAÇÃO COM O ASSÉDIO	22
3.1	O assédio e suas formas	24
3.2	O assédio moral no ambiente de trabalho	29
3.3	O assédio sexual no ambiente de trabalho	31
3.4	O assédio virtual no ambiente de trabalho	34
4	VIRTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO	36
4.1	Medidas preventivas	39
4.2	Meios probatórios	41
4.3	Legislação protetiva vigente	43
5	CONCLUSÃO	47
	REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão demonstra os problemas enfrentados pelas vítimas da virtualização do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, demonstrando assim a inércia legislativa quanto a este problema, visto que não há ainda uma legislação específica sobre o assunto.

A pesquisa tem como objetivo geral identificar, diante do avanço tecnológico e social, no ambiente virtual o que passou a ser uma grande ferramenta de trabalho, e se tornou mais evidente com a pandemia da COVID-19. Com isso, a crescente adoção do trabalho remoto, e com essa migração para ambientes de trabalhos virtuais, está se tornando recorrente os assédios virtuais, sendo eles por e-mail, mensagens, plataformas de comunicação da empresa ou até mesmo nas redes sociais, incluindo atos ofensivos, inapropriados e discriminatórios. O assédio pode ocorrer com qualquer gênero, porém o foco será dado aos assédios cometidos contra o gênero feminino, visto que são mais recorrentes.

Portanto, essa pesquisa propõe uma análise criminológica e processual trabalhista sobre as consequências na vida das vítimas desses delitos. Se há mudanças práticas em suas vidas, para que se possa aferir a real efetividade da intervenção estatal, já que até o presente momento nota-se uma insuficiência na legislação vigente. Se propondo também a buscar quais seriam os mecânicos subjacentes que impulsionam o assédio moral virtual no ambiente de trabalho e de que maneira as empresas podem mitigar esse fenômeno de maneira efetiva.

Para isso, foi necessário traçar os seguintes objetivos específicos como: analisar quais os tipos de assédio virtual ocorrem no ambiente trabalhista, identificar em quais redes sociais ocorrem os assédios, analisar se há consequência na vida das vítimas desses delitos e quais são, descobrir quais seriam os mecanismos subjacentes que impulsionam o assédio moral e sexual virtual no ambiente de trabalho, identificar se há uma real necessidade de intervenção estatal nesses delitos já que não há uma legislação específica sobre isso até o presente momento e investigar quais meios as empresas poderiam usar para mitigar esses atos de maneira efetiva.

Para obter êxito nas respostas levantadas nesse projeto, será utilizado o método de pesquisa hipotético-dedutivo para identificar os fatores que contribuem

para esse fenômeno, explicando o porquê deste determinado acontecimento. Com isso, será necessária uma pesquisa bibliográfica e qualitativa.

Nota-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho é um tema de grande complexidade, pois reflete problemas econômicos, sociais, políticos, culturais e de equidade de gênero, tendo em vista que sempre houve diversas mudanças sociais e na estrutura familiar que ajudaram a movimentar a presença feminina no ambiente de trabalho, já que durante vários séculos as mulheres foram excluídas do mercado de trabalho remunerado, situação modificada somente após a Revolução Industrial, quando as mulheres passaram a realizar serviços remunerados em fábricas.

Além disso, há uma forte cultura de assédio nos ambientes laborais. Estes eventos são multifacetados e marcados por uma naturalização do comportamento machista e patriarcal dos homens na sociedade, contexto que contribui para sua perpetuação e torna visível a falta de uma legislação específica para coibir tais atos, relegando seus praticantes a não responsabilização e resultando em obstáculos para que a vítima acesse a justiça.

A virtualização do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência que ocorre através de dispositivos eletrônicos e por plataformas digitais, podendo se manifestar de diversas formas, como através de mensagens, exposição de conteúdos constrangedores, intimidações e chantagens para obter algo, se favorecendo da sua posição hierárquica.

Neste contexto, o presente trabalho se propõe a investigar sobre a virtualização do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, visando identificar seus impactos, suas formas e métodos de prevenção para o combate destas violências.

Ao final, espera-se contribuir para uma possível nova legislação específica para o caso, com a ampliação do conhecimento sobre o tema para o desenvolvimento de políticas e práticas mais eficazes no combate desses problemas sociais.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS

Sob uma perspectiva histórica, as mulheres têm enfrentado discriminações, preconceitos e assédios desde que nasceram tanto em suas vidas pessoais quanto profissionais. Ainda é visível que delimite e que marque: o direito do trabalho da mulher.

O reconhecimento da necessidade de leis específicas acarreta a demonstração de vulnerabilidade em que as mulheres se encontram, estando elas em condições inferiores aos homens se tratando de direitos, necessitando assim da intervenção estatal. As mulheres são muitas vezes expostas para obter direitos próximos aos dos homens que exercem a mesma função que elas, em razão de uma cultura misógina e machista perpetrada na sociedade brasileira.

A sociedade foi moldada por representações na mídia, assistindo novelas e programas de televisão que sempre menosprezaram as mulheres, colocando-as em situações vexatórias ou submissas. Isso perpetuou piadas de teor sexual ou que reforçam a inferioridade feminina, criando uma normalização dessas atitudes, mostrando que esse problema se encontra na raiz de uma estrutura social.

Portanto, não há como compreender o assédio sem antes entender o que é patriarcado, misoginia, cultura brasileira e essa dominação do corpo feminino como propriedade que vem sendo mantida ao longo da existência humana.

O patriarcado é um sistema social que mantém o poder, autoridade e liderança aos homens, dando ao gênero masculino o comando da sociedade, onde o homem tem uma posição de privilégio social, político e econômico enquanto em contrapartida, a mulher é submissa aos seus comandos e vontades, tanto na esfera pública ou privada, pois todos os poderes são detidos por homens. Carole Pateman (1988) compara que o patriarcado é um sistema de poder que se assemelha com o escravismo, porque não existe uma regulação pública, sendo a vítima regida pela ótica de quem detém o poder econômico familiar. Em síntese, o patriarcado foi utilizado como um meio que naturalizava a dominação das mulheres por homens.

Como exposto por Soraia da Rosa Mendes (2012):

Para as mulheres, séculos antes do advento do capitalismo industrial, e daquelas que são consideradas as primeiras instituições prisionais, a reclusão (muitas vezes perpétua) sempre foi uma realidade, no contexto de uma política de correção que oscilava entre a casa e o convento.

A misoginia é o fenômeno observado em uma sociedade patriarcal, que significa ter ódio ou aversão ao gênero feminino quando este não corresponde da maneira desejada pelo misógino, ou seja, uma mulher que não cuide do lar, dos filhos e do marido, que se imponha com opinião própria e não seja submissa, será vítima de misoginia.

No período da inquisição, quando de maneira objetiva uma mulher se opôs aos costumes da sociedade foi rotulada como bruxa, enforcada, desmembrada e queimada em praça pública como um espetáculo, com o intuito de que servisse de exemplo a outras mulheres, para que não viessem a cometer o mesmo ato de autonomia, liberdade e conhecimento.

Como disse Rita Lee (2000), “mexo, remexo na inquisição, só quem já morreu na fogueira sabe o que é ser carvão.” A inquisição no Brasil se iniciou no século XVI até o século XVIII. Neste período ocorreu a caça às bruxas, onde mulheres eram condenadas por terem posicionamentos opostos aos do Santo Ofício, sendo assim eram julgadas, sem chance de defesa, pelos agentes do Tribunal do Santo Ofício (constituído por homens), o órgão de poder máximo da Inquisição Católica, onde as mulheres eram condenadas por padres (figura masculina) e muitas vezes acabavam sendo queimadas vivas, com o intuito maior de puni-las para salvá-las de seus pecados que sempre eram vinculados ao Diabo. Durante a inquisição diversas mulheres foram condenadas por diversos crimes que iam de curandeira, parteira até o crime de sedução.

No período da inquisição estima-se que foram mortas pelo menos 100 mil pessoas, mas o principal alvo eram as mulheres, pois as mesmas eram mal vistas pelos seus atos indo contra as normas vigentes da época, como buscar seus direitos e sua liberdade, sendo assim, as mulheres eram vistas como uma ameaça. Como relata a historiadora e escritora brasileira Mary del Priore (2004, p.87): “desde que a serpente conversou com Eva no paraíso, a mulher foi considerada pela Igreja católica a causa de todos os males que atingiram a humanidade. Por sua constituição fraca, ela seria a vítima preferida das ciladas do Demo”.

Recentemente, é evidente como toda essa carga histórica influenciou e continua a pesar sobre a responsabilização e a revitimização das vítimas. Por exemplo, no Código Penal de 1940 foi inserido “Os crimes contra os costumes”. Os costumes são entendidos como a conduta sexual determinada pela sociedade,

dividindo o crime de defloramento em: crime de sedução e crime de posse sexual da mulher virgem mediante fraude, sendo revogado somente em 2005. Sobre o crime, o jornalista e advogado Vitorino Prata Castelo Branco (1966, p. 82) escreveu:

Só é possível a sedução de mulher inexperiente, difícil espécime nesta época de liberdade desenfreada, com a propaganda do sexo por todos os veículos de divulgação popular (imprensa, cinema, televisão, etc.), ou abusando de justificada confiança, praticada por namorado certo, ou noivo, com promessa de casamento, pois a entrega do corpo ao simples conhecido, sem nenhum compromisso, não configura aquela justificativa, mas apenas demonstra um livre consentimento. Se a ofendida portava-se mal, permitindo liberdades inconvenientes, se andava por ruas escuras de braço com namorados, se freqüentava, desacompanhada, festas noturnas, em locais distantes, se já era falada no bairro, não se caracteriza a sedução. A virgindade física seria no caso, simples acidente, porque virgem ela já não era moralmente.

Ou seja, a propagação de informação e direito à liberdade, se a vítima se permitia frequentar festas noturnas sozinhas, se ela se portava mal – o que seria exatamente portar-se mal? - se já era falada no bairro, a virgindade dela pouco importaria.

No dia 15 de agosto de 2001 o jornal a Folha de São Paulo traz a seguinte notícia (FOLHA, 2001):

O novo Código Civil, que começou a ser votado ontem na Câmara dos Deputados, vai acabar com o direito do homem de devolver a mulher, até dez dias depois do casamento, se descobrir que ela não era mais virgem. O Código Civil em vigor, que foi aprovado em janeiro de 1916, considera "erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge" e, portanto, causa para anulação do casamento, "o defloramento da mulher, ignorado pelo marido". A lei dispõe que, nesses casos, a ação tem de ser proposta até dez dias após o casamento. A limitação ocorre para que a perícia possa verificar se a mulher era virgem ou não quando se casou. Após o marido ingressar com a ação, caso queira se defender, a mulher tem de se submeter a exames ginecológicos feitos por peritos judiciais para tentar provar que se casou virgem. De 12 a 15 dias. O hímen -membrana da vagina- demora de 12 a 15 dias para cicatrizar depois de rompido. Se os peritos concluírem que o hímen já estava cicatrizado, o casamento é anulado e os dois cônjuges voltam a ser solteiros, segundo as regras ainda em vigor. Apesar de a Constituição de 1988 ter igualado homens e mulheres perante a lei e de não ser possível verificar se um homem é ou não virgem quando se casa, a maioria dos grandes especialistas do direito civil brasileiro acredita que o dispositivo do Código Civil de 1916 ainda vale.

Somente em 2002 a "falta de virgindade" deixou de ser crime. Na lei 3.071/16 no seu artigo 219, inciso IV dizia: "o defloramento da mulher, ignorado pelo marido".

Em 10 de janeiro de 2003, o jornal Folha de São Paulo trouxe a seguinte manchete (FOLHA, 2003):

Família, virgindade não é mais requisito para anulação de casamento. Os homens que se casarem a partir do dia 11 de janeiro não terão mais o direito de devolver suas mulheres se descobrirem que elas não são virgens. Essa é a principal mudança na legislação sobre o casamento introduzida pelo novo Código Civil, que elimina vários dispositivos considerados machistas no código que vigorava desde 1916. Segundo a legislação vigente, no prazo de dez dias após o matrimônio, o marido pode pedir anulação de casamento, sob o argumento de que desconhecia o fato de sua mulher não ser virgem. Isso é considerado “erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge”. O prazo de dez dias para a apresentação da ação é concedido pela lei para que os peritos possam verificar se a mulher era ou não virgem quando se casou.

Apenas em 2021, o Senado aprovou o fim da atenuante de valor moral ou provocação da vítima nos casos de crimes contra mulheres.

No período da inquisição, tanto a Igreja Católica quanto os “donos” de escravos compartilhavam o desejo de controlar os negros, especialmente devido às suas diferenças de fé. Nessa época, as divisões entre raça, classe, gênero e cultura eram mais evidentes. Além de não terem liberdade e direitos a seu favor, as mulheres negras eram especialmente prejudicadas, muitas vezes sendo escravizadas e frequentemente acusadas de feitiçaria. Assim como os maridos mandavam nas esposas, os patrões viam as mulheres negras como propriedade, fazendo o que queriam com seus corpos. Angela Davis (2016, p. 58) retrata essa realidade.

[...] em um país onde mulheres são mortas, é muito natural que ‘mulheres desejem saber por que isso acontece.’ E, queridas irmãs, em um país onde as mulheres são humilhadas e agredidas, e onde seus corpos expostos sangram sob o açoite, onde elas são vendidas em matadouros pelos “comerciantes de negros”, têm roubada a renda que lhes é devida, são separadas de seus maridos e arrancadas à força de sua virtude e de sua prole, com certeza, em tal país, é muito natural que as mulheres desejem saber “por que isso acontece” – especialmente quando essas atrocidades sanguinárias e de crueldade indescritível são praticadas violando os princípios de nossa Constituição.

Ao longo do século XIX cresceram as lutas operárias que visavam à necessidade de equiparar as desigualdades sociais e nessa mesma época na Inglaterra começou a crescer o movimento sufragista, sob a ótica de ideias de liberdade e igualdade entre os gêneros. No Brasil o direito ao voto só foi conquistado no século seguinte. Apesar de a literatura taxar o início do feminismo no século XIX, é de conhecimento que o movimento de mulheres insatisfeitas em estarem em condições de etnias submissas impostas a si por homens começou muito antes,

antes mesmo de ter uma denominação, porém somente no século XIX esse movimento ganhou nome, sendo uma resposta para o enfrentamento do patriarcado.

A primeira greve dirigida somente por mulheres, ocorrida no norte da América, que gerou o dia internacional da mulher, foi marcado pela reivindicação da jornada de trabalho e por melhorias nas condições trabalhistas, o que resultou na morte de mais de cem operárias que foram asfixiadas e carbonizadas a mando do seu empregador.

Para Engels (1891, p. 70), em sua obra ele relata que a mulher foi a primeira a sofrer opressão, mesmo antes da classe trabalhadora, nesse sentido afirma que:

O primeiro antagonismo de classe que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia e a primeira "opressão" de classe coincide com a opressão do sexo feminino pelo sexo masculino. A monogamia foi um grande progresso histórico, mas, ao mesmo tempo, ela abre, ao lado da escravatura e da propriedade privada, a época que dura ainda hoje, onde cada passo para frente é ao mesmo tempo um relativo passo atrás, o bem-estar e o progresso de uns se realizam através da infelicidade e do recalcamento de outros.

Na parte acadêmica, somente na década de 70 surgiu uma análise criminológica junto aos estudos feministas, onde mais tarde se notou a necessidade de criticar e então, somente na década de 80 a mulher foi incluída nos estudos criminológicos, de modo que o poder punitivo se deu na Inquisição.

Segundo Carmen Hein de Campos (1998, p. 51):

A Criminologia Crítica teve dificuldades em incorporar as demandas trazidas pelo movimento feminista, que causou uma ferida narcísica a essa corrente de pensamento ao identifica-la como incompleta, uma vez que os estudos sobre o controle social e a consequente seletividade do Sistema Penal considerando apenas a luta de classes, prescindindo da análise das relações de poder que hierarquizam o gênero, deixava de fora a situação de metade da população, cuja opressão sexista tem origem distinta e anterior ao capitalismo.

Dentro das temáticas mais pesquisadas a prisão é um tema bastante discutido e já fatigado. A respeito deste tema, Nana Queiroz escreveu em seu livro "Presos que menstruam" (2015, p. 6): "Para o Estado e a sociedade, parece que existem somente 440 mil homens e nenhuma mulher nas prisões do país. Só que, uma vez por mês, aproximadamente 28 mil desses presos menstruam". Não é sobre dar privilégio às detentas, mas é sobre que a igualdade é desigual quando há diferenças fisiológicas entre homens e mulheres. Gestantes recebendo o menor número de atendimento médico para o pré-natal do que o recomendado, gestantes

em trabalho de parto algemadas, sujeitando-se ao preconceito e a indiferença no atendimento, bebês e crianças crescendo dentro de um sistema prisional precário do qual não tem o mínimo de dignidade para lhe ofertar, ou mães que não veem seus filhos, pois quando uma mulher entra no sistema prisional ela é abandonada.

Por toda esta carga histórica que as mulheres carregam, não é esperado que mulheres façam parte da massa carcerária, mulheres em tese não podem ser autoras de crimes:

Não é que a sociedade não reconheça a existência do mal nas mulheres, até porque as mulheres já foram retratadas como coniventes e malévolas verdadeiras mensageiras do apocalipse, desde que Eva comeu a maçã. [...] Não podemos imaginar que elas fizeram, sabe como é de propósito. Normalmente, mulheres são vistas como seres unicamente capazes de cometer homicídios reativos – homicídios em autodefesa, uma explosão de amor, um desequilíbrio de hormônios, um momento de histeria (TELFER, 2019, p. 16)

Em entrevista para o jornal O Globo (2019), Julita Lemgruber diz que “não é esperado que uma mulher cometa um crime. É esperado que ela seja uma mãe dedicada e carinhosa”.

2.1 O avanço na inclusão da mulher no mercado de trabalho

Desde os primórdios, as mulheres sempre estiveram ocupando o papel de subordinada, necessitando do aval de homens para qualquer coisa. No ambiente de trabalho não era diferente, as mulheres foram buscando seu espaço, porém, além de serem subordinadas e exploradas além dos seus limites, onde o liberalismo atuava de maneira omissa, permitindo que as empresas empregassem mulheres sem garantir igualdade de direitos, ficando livres de qualquer punição jurídica. Mesmo sabendo que o serviço prestado por mulheres era de jornadas grandes e exaustivas e a mão de obra sairia mais barata, dando vantagens a estas empresas, que poderiam contratar mulheres em larga escala para aumentar a produção, aproveitando-se do melhor custo-benefício.

O jurista Jeremy Bentham (1785) idealizou um projeto carcerário, o panóptico, onde os prisioneiros ocupariam celas separadas sem qualquer comunicação entre eles, onde o agente de segurança ocupava o centro do alojamento, para que pudesse observar perfeitamente todos os presos.

Michel Foucault (1975) se utilizou do termo para tratar da sociedade

disciplinar. Diante disso, na visão foucaultiana a introdução da tecnologia no ambiente de trabalho exteriorizou os mecanismos de disciplina, poder, controle e vigilância, “agir sobre aqueles que abriga, controlar os seus comportamentos, reconduzir até eles os efeitos do poder, oferecê-los a um conhecimento, modificá-los” (FOUCAULT, 1999, p. 139)

Dentro da teoria de Foucault, esse método virtual de trabalho se equipara ao panóptico, onde o indivíduo precisa saber que está sendo observado o tempo todo, mas principalmente precisa saber que está sozinho nessa observação, onde a visibilidade se torna uma armadilha, uma estratégia de poder.

Já para a filósofa existencialista e feminista Simone de Beauvoir (1949), de maneira simples, ela explica o papel da mulher na sociedade e a opressão feminina num mundo dominado pelo homem. Toda essa questão de capitalismo, patriarcado e direitos trabalhistas onde as mulheres historicamente foram limitadas pela sociedade como esposas, mães e com seus afazeres domésticos não remunerados. Seu trabalho se tornou um marco importante para o movimento feminista que lutou pela igualdade de direitos, não somente na sociedade como um todo, mas no ambiente de trabalho em que a mulher sempre esteve e sempre estará de maneira submissa mesmo se for revolucionária e que seus direitos e pensamentos são subsídios do que os homens a permite.

Diante de todas essas teorias expostas, deve-se levar em conta o sistema patriarcal que antecedeu ao capitalismo, porém levou vantagens em relação aos direitos trabalhistas das mulheres e sua desvalorização, pois foi na revolução industrial que ocorreu a grande presença da mão de obra feminina dentro das fábricas com condições insalubres e precárias maiores que a dos homens nas mesmas circunstâncias, expondo que o gênero feminino sempre está em situação desigual, de violência e injustiça perante aos homens. Lembrando que as mulheres só ganharam este espaço nas fábricas, pois com a revolução industrial e o grande aumento de produção se viu a necessidade de maior mão de obra, onde mulheres e crianças “conquistaram” serviços precários e insalubres ao lado de homens.

Essa reflexão histórica deve ser feita para que se tenha uma linha cronológica sobre a inserção da mulher no ambiente de trabalho, sendo essencial o recorte para a condição desigual ao qual a mulher se encontrou nesse ambiente trabalhista desde o início, para assim compreender essa disparidade exposta da mulher

inferiorizada, frágil e submissa que abre espaço para o assédio, a desigualdade salarial, ocupação de grandes cargos, questões envolvendo a mulher e a maternidade, tudo isso que ainda é muito visível nos dias atuais.

Apesar de a sociedade ter evoluído ao longo dos séculos, mesmo que em passos pequenos, somente em alguns países se nota o avanço entre a igualdade de gênero. No Brasil, apesar de ainda existirem melhorias, o país segue caindo de posição nos indicadores de igualdade de gênero. O Fórum Econômico Mundial¹ elabora, desde 2006, o Global Gender Gap Report que busca agregar essas diferentes dimensões da desigualdade de gênero em quatro dimensões principais (participação e oportunidades econômicas, desempenho educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político). O escore é de zero a um, ou seja, quanto mais próximo do um, mais próximo o país estará de atingir a igualdade de gênero. Porém, no ano de 2022, o Brasil ganhou o 94º lugar no ranking que conta com 146 países (BBC News, 2023).

Desempenho do Brasil

Global Gender Gap Report

Ano	Escore	Posição
2013	0,694	62
2014	0,694	71
2015	0,686	85
2016	0,687	79
2017	0,684	90
2018	0,681	95
2020	0,691	92
2021	0,695	93
2022	0,696	94

Fonte: Fórum Econômico Mundial



Cabe

ressaltar que nenhum conceito é parâmetro. Existem diversas concepções sobre o que é o feminismo, gênero e patriarcado, sendo essas correntes de pensamentos construídas e desconstruídas diversas vezes ao longo da história.

Mesmo diante de tantas adversidades, as mulheres continuam na busca dos

¹ VERAS MOTA, Camila. **Por que Brasil tem caído em ranking global de desigualdade de gênero.** BBC News, [S. l.], p. 1-4, 6 mar. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nljwjq0nno>. Acesso em: 7 mai 2023.

seus direitos, enfrentando também a demora na efetivação destes direitos. Desde a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, considerada a que mais beneficiou a igualdade das mulheres, elas persistem na luta por reconhecimento e equidade. O direito à licença maternidade de 120 dias, o deslocamento de atribuição e o intervalo para a amamentação foram grandes conquistas advindas da Constituição Federal de 1988, sendo um grande avanço para a mulher trabalhadora que se encontrava nessas circunstâncias.

2.2 O direito das mulheres ao longo das Constituições Federais

Perante a Constituição Federal, a mulher só se tornou “igual” em direitos no Brasil há menos de quatro décadas.

A Constituição que ficou vigente por mais tempo foi a do Império de 1824, que ficou vigente por 67 anos. O marco desta constituição foi o direito ao voto, sendo considerados cidadãos somente homens com 25 anos ou mais, excluindo os escravos e as mulheres.

No ano de 1827, foi criada a Lei Imperial em 15 de outubro que mandou criar as primeiras escolas de letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. O seu artigo 12 traz a seguinte questão: As Mestras, além do declarado no Art. 6º, com exclusão das noções de geometria e limitado à instrução de aritmética só as suas quatro operações, ensinarão também as prendas que servem à economia doméstica; e serão nomeadas pelos Presidentes em Conselho, aquelas mulheres, que sendo brasileiras e de reconhecida honestidade, se mostrarem com mais conhecimento nos exames feitos na forma do Art. 7º. Ou seja, restringindo o ensino das mulheres, tornando seus ensinamentos inferiores ao dos homens, para não torná-las capazes de ter educação o suficiente para saber lutar pelos seus direitos.

Com o início do Regime Republicano sempre houve mudanças na nova Constituição de 1891, porém sem avanço para as mulheres. Vale ressaltar que apesar de não estarem expressamente dispostas na Constituição às mulheres não possuíam grandes direitos.

As mulheres tiveram seu direito ao voto negado por décadas, e foi somente com a inserção do Código Eleitoral de 1932 que foi concedido o direito ao voto sem distinção de sexo. No decreto nº 21.076 de 24 de fevereiro de 1932 trouxe o

seguinte artigo: “Art. 2º é eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma deste Código”.

Apesar de ser restrito somente a mulheres casadas com o aval do marido, as mulheres viúvas ou as mulheres solteiras com renda própria, mas enfim as mulheres conquistaram seu direito de votar e se candidatar, após tantos anos de luta.

Já na segunda Constituição do período Republicano em 1934, com ela veio o objetivo de melhorar os direitos dos cidadãos, ampliando os direitos de cidadania para todos. E somente nesta constituição a mulher teve de maneira explícita a sua inserção como pessoa de direitos. Sendo considerada a “Constituição do sufrágio”. No âmbito do direito do trabalho que as mulheres conquistaram grandes avanços, reconhecendo o princípio de igualdade entre os gêneros e garantindo a assistência médica e sanitária à gestante, bem como seu descanso pré e pós-parto, a redução da jornada de trabalho para 8h diárias, férias remuneradas e o descanso semanal.

A Constituição de 1937 sendo a primeira outorgada por Getúlio Vargas, que desencadeou uma série de retrocessos diante da Constituição anterior, autorizando o início da censura e restringindo o Poder Judiciário ao Poder Executivo, fechando o Poder Legislativo. Diante disso, formou-se um grupo de oposição ao governo do Getúlio, gerando o Golpe Militar em 1964, dando assim origem à Constituição de 1967.

A Constituição de 1946 foi considerada liberal e avançada pela época em que se encontrava. Sendo a primeira Constituição a obrigar o voto feminino, visto que os anteriores eram restringidos e os permitidos eram facultativos. E no âmbito trabalhista garantiu a proibição da diferença salarial em razão do sexo, auxílio-maternidade e surgindo o direito a licença-maternidade.

Em 1967, com a Ditadura e os militares no comando, aos poucos a Constituição de 1946 foi sendo invalidada. No período de 1964 a 1969 foram 17 Atos Institucionais instituídos. Por se tratar de um regime militar não houve conquistas de igualdade, raça ou gênero, mas, no âmbito trabalhista em prol da mulher foi conquistado a redução do tempo de aposentadoria de 35 anos para 30 anos de contribuição.

Durante a Ditadura Militar as mulheres organizaram-se, independentemente de partidos políticos, idade e classe social, para formar uma militância contra o regime militar. A maioria era composta por mulheres que viram os maridos serem torturados e assassinados pelo governo militar. Esse movimento, independente de partidos políticos e outras ideologias, foi muito

apreciado pela sociedade, dando espaço a simpatia de vários grupos políticos. Em 1977, foi instaurada uma Comissão Parlamentar de Inquérito, para investigar a situação da mulher no mercado de trabalho e demais atividades, que trouxe à tona questões, que hoje ainda é uma realidade. (SANTOS, 2009, p. 11).

Até então, somente em 1934 uma mulher, Carlota Pereira, havia participado na elaboração do texto Constitucional. Segundo os dados do site do Senado²:

Em 1986, foram eleitas 26 mulheres para a Câmara dos Deputados de 16 estados brasileiros, de um total de 166 candidatas. São Paulo, Rio de Janeiro e Amazonas elegeram o maior número delas: 3 representantes cada um. Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo e Rondônia, duas deputadas cada. E Acre, Amapá, Ceará, Goiás, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Roraima, uma deputada cada. A novidade representou um aumento de 1,9 % para 5,3% da representação feminina no Parlamento.

E deste movimento começou uma onda de reivindicações, dando início a uma aliança suprapartidária entre deputadas e senadoras brasileiras, servindo de elo entre os constituintes, sendo assim esse movimento passou a ser chamado de lobby do batom.

E por último, a atual Constituição Federal promulgada em 1988 foi um dos maiores avanços nos direitos das mulheres, uma vitória do movimento feminista.

Alguns anos antes da constituição de 1988 houve o retorno das exiladas pelo regime militar, o que fortaleceu a luta das mulheres. Nesta corrente, crescia o processo de luta pela redemocratização do país, aumento da cidadania e a busca pela igualdade de direitos visíveis entre homens e mulheres. Mulheres passaram a ocupar cadeiras em partidos políticos e sindicatos, trazendo também dispositivos de grande importância para o fim da discriminação sofrida pelas mulheres, nos termos do artigo 5º, inciso I, garantindo-lhes o direito a igualdade.

Em 1985, com intuito de “promover em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país”, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, desde a ocorrência desses fatos as mulheres conseguiram se fazer presentes durante todo o processo da elaboração da Constituição Federal de 1988,

² MONTEIRO, Ester. **Lobby do Batom: marco histórico no combate à discriminações**. Senado Notícias, [S. l.], p. 1-4, 6 mar. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combat-e-a-discriminacoes>.

tendo uma grande influência. No mesmo ano também foi criada a primeira delegacia de atendimento especializado à mulher em São Paulo, sendo outro marco importante na luta das mulheres, já que as mesmas ao chegarem às delegacias se viam vulneráveis tendo que relatar as violências que sofreram de homens a homens, passando por um processo de revitimização.

Atualmente, são comuns mulheres presidentes de associações de bairros, dirigentes de ONGs e integrantes de movimentos sociais. Porém, a intensa participação política das mulheres tem como ponto de observação os espaços informais de poder. Isso significa que, embora muitas mulheres exerçam a direção de associações de bairro e organizações civis em geral, essa participação não é refletida, na mesma proporção, quando analisamos os poderes institucionais do Estado Brasileiro. As chefias de órgãos e entes públicos ainda são, na maioria, ocupadas por homens, inclusive no Congresso Nacional. Esse fato ajuda a desmistificar o regime de cotas, porque não garante a inserção social, quer seja instituído no poder legislativo, ou nas universidades, ou em qualquer outro segmento no Brasil. (SANTOS, 2009, p.12)

2.3 As barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho

Ao analisar todo este histórico, torna-se incontestável que existem diversas barreiras que prejudicam a mulher no mercado de trabalho, envolvendo a discriminação de gênero, a desigualdade salarial, a falta de acesso a cargos de chefia, o assédio moral e sexual, a dupla jornada –carreira profissional e maternidade- entre tantos outros. Todos esses obstáculos são resultado desta barreira cultural que vem fomentando a sociedade ao longo dos séculos.

Além dessas dificuldades do dia a dia no mercado de trabalho, um estudo feito pela Fundação Getúlio Vargas³ apontou que metade das mulheres grávidas são demitidas na volta da licença maternidade ou até dois anos após o seu retorno, aumentando a dificuldade de se reinserir no mercado de trabalho, ou seja, a mulher é caracterizada como menos comprometida com o seu trabalho se ela for mãe. A maior barreira na vida de uma mulher/mãe sem dúvidas é a cobrança, se a empresa se prejudicará em contratá-la, colocando a mulher em posição de escolha entre os filhos ou o emprego.

Somente em 2019 foi sancionada a Lei nº 13.872 que estabeleceu o direito às mães amamentarem os seus filhos durante a realização de concursos públicos,

³ PINHO NETO, Valdemar. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Portal Fundação Getúlio Vargas, [S. l.], p. 1-25, 1 dez. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>.

sendo um grande avanço, visto que as oportunidades para mães no mercado de trabalho são poucas.

No Brasil e no mundo a equidade de gênero está longe de se tornar uma realidade. De acordo com os dados mais recentes da Organização Internacional do Trabalho, em 2023, as mulheres ocupam apenas 37% dos cargos de chefia⁴, não sendo uma grande evolução, já que em 2011 as mulheres ocupavam 36,6% dos cargos, lembrando que segundo os dados do Censo Demográfico 2022 aponta que existem 6 milhões de mulheres a mais do que os homens⁵, correspondendo a 51,5% da população do Brasil.

Em algumas áreas, a predominância masculina é marcante, criando muitas vezes um ambiente machista que dificulta o avanço das mulheres que já estão nesse meio. A área jurídica é um exemplo, onde o número de mulheres ainda é minoria e muitas vezes enfrentam dificuldades para serem tão creditáveis quanto os homens. Somente em 2006 se teve a primeira mulher presidente do STF, a jurista Ellen Gracie. Em 2010, Dilma Rousseff foi à primeira mulher presidente do Brasil e somente agora em 2020 se teve a primeira mulher presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

A associação sem fins lucrativos Women In Law Mentoring realizou uma pesquisa “Diversidade na advocacia⁶” com o intuito de retratar a diversidade nos escritórios de advocacia no Brasil. Em 2023, foram 82 sociedades advocatícias participantes, em um total de 9.690 advogados, sendo esta pesquisa realizada de modo online. Nesta pesquisa foi constatado que as mulheres representam 57% dos advogados nos escritórios, sendo 48,9% mulheres brancas. Sem o recorte racial as mulheres ocupam 34% dos sócios de capital. Porém os números com o recorte racial são desanimadores, as mulheres negras ocupam apenas 4,6% da liderança mesmo representando 11,3% nos escritórios, e em relação aos sócios de capital apenas 0,9% ocupam este cargo.

⁴ MULHERES OCUPAM 37% DOS CARGOS GERENCIAIS DE NÍVEL SÊNIOR E MÉDIO NO BRASIL. Insuper, [S. l.], p. 1-5, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-37-dos-cargos-gerenciais-de-nivel-senior-e-medio-no-brasil/>.

⁵ QUANTIDADE DE HOMENS E MULHERES. IBGE educa, [S. l.], p. 1-5. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>

⁶ WOMEN IN LAW. **Pesquisa Diversidade na Advocacia**. WLW Mentoring Brazil, 2023. Disponível em <https://drive.google.com/file/d/1hri8XWue39g2yKRGpbg5KfVI41IV6jy1/view>. Acesso em 24 de mai de 2024

A mulher sofre desigualdade em alcançar cargos de liderança, e maior é a desigualdade quando falamos de mulheres negras, sabe-se que ao longo da história a mulher sofreu para alcançar o seu direito de trabalhar, e apesar de no Brasil a Constituição Federal de 1988 ter colocado que todos são iguais independente de raça e gênero, é evidente que ainda há resquícios de um passado desigual. Apesar da luta das mulheres em conquistar seu lugar no mundo, há dois caminhos nele, a luta de mulheres brancas e de mulheres negras são diferentes. Enquanto mulheres brancas buscam ocupar o seu lugar sem distinção por conta do seu gênero, mulheres negras têm que buscar seu lugar no mundo enfrentando problemas de estereótipos de gênero e raça.

Apesar das mulheres constituírem o maior número quanto a população e o maior número no mercado de trabalho, ainda sim enfrentam dificuldade em evoluir de profissão e conquistarem um cargo de liderança.

De todas as barreiras, a mulher negra enfrenta mais uma, o preconceito. A plataforma LinkedIn em parceria com a Think Eva ⁷, efetuaram uma pesquisa online em 2020, onde destacam que 47% das mulheres afirmam já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho. A pesquisa ouviu 381 profissionais no Brasil, sendo que 52% das mulheres que já sofreram esse tipo de abuso são negras. Diante disso, é necessário reforçar a luta contra o machismo e o racismo concomitantemente. Apesar da luta ser em prol da mulher, não se pode universalizar a categoria. O número de empregadas domésticas negras ainda segue sendo o maior, então é fácil notar o motivo da demora no reconhecimento dos seus direitos trabalhistas. Os dados do 4º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ⁸, apontam que 91,4% dos trabalhadores domésticos eram mulheres, sendo que 67,3% eram negras.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, as pessoas negras representam 56,1% da população brasileira, ou seja, mais da metade da população. O Instituto Ethos⁹, em 2016, consultou 117 das 500 maiores empresas do

⁷ O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. Think Eva. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>.

⁸ TRABALHO doméstico. infográfico. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>.

⁹ PROFISSIONAIS negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro. Instituto Ethos, [S. l.], p. 1-4, 28 mar. 2018. Disponível em:

país. Nesta pesquisa, mulheres negras ocupavam 10,3% de cargos de nível funcional, 8,2% nos cargos de supervisão e apenas 1,6% nos cargos de gerência. Ou seja, o racismo estrutural vem antes do machismo institucional.

Diante disso, a frase de Sojourner Truth, citada por Bell Hooks em *Não sou uma mulher* (2019):

Bem, crianças, atrevo-me a dizer algo sobre este assunto. Eu acho que quer os negros do Sul e as mulheres do Norte estão a falar sobre direitos, os homens brancos estarão em dificuldade em breve. Mas o que é isto que estão a falar? Esse homem aí há pouco disse que as mulheres precisam de ajuda para subir às carruagens e levantadas sobre as poças, e de me cederem os melhores lugares... e não sou eu uma mulher? Olhem para mim! Olhem para os meus braços! (ela arregaçou a manga direita da camisa)... Eu lavrei, plantei e colhi para os celeiros e nenhum homem podia ajudar-me – e não sou eu uma mulher? Eu posso trabalhar tanto quanto qualquer homem (quando eu puder fazê-lo) e ser chicoteada também – e não sou eu uma mulher? Eu dei à luz cinco crianças e vi todas serem vendidas para a escravatura e quando chorei a minha dor de mãe, ninguém senão Jesus ouviu – e não sou eu uma mulher? (SOJOURNER apud HOOKS, 2019, p.115).

Mulheres, sejam pretas, brancas, indígenas, mães, sempre causaram incômodo simplesmente por serem mulher. Seja pela sua mera presença ou pela busca incessante por alcançar seus objetivos. Uma mulher pode incomodar, mas uma mulher negra incomoda muita gente, como a Djamila Ribeiro traz na sua obra *Quem tem medo do feminismo negro?* (2018, p. 38):

Eu já havia percebido que uma mulher negra empoderada incomoda muita gente — basta perceber os olhares e os comentários de algumas pessoas quando veem uma que não se curva às exigências de uma sociedade racista e misógina. É muito comum ouvir xingamentos do tipo “Que negra metida”, “Essa negra se acha” ou “Quem essa negra pensa que é?” quando saímos do lugar que a sociedade acha que é o nosso.

3 CULTURA BRASILEIRA E A SUA RELAÇÃO COM O ASSÉDIO

O Brasil é reconhecido internacionalmente por seu contraste social, suas deslumbrantes paisagens naturais e sua rica diversidade cultural. Além disso, o país é famoso por seu povo alegre, pelo samba, pelo futebol e pelo carnaval, sendo este último muitas vezes estereotipado como um desfile de mulheres seminuas, com sorrisos largos, dançando pelas ruas. Esse estigma envolvendo erotismo e

<https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>.

sensualidade cria uma ambiguidade cultural. As interações informais são comuns, com abraços, beijos e toques, e por vezes incluem piadas de mau gosto, insinuações e cantadas.

Infelizmente, essa informalidade muitas vezes se transforma em desrespeito, perpetuando estereótipos prejudiciais sobre as mulheres. Olhares sugestivos e letras de músicas com duplo sentido contribuem para uma imagem degradante da mulher. Esse cenário levou pesquisadores estrangeiros a investigarem a cultura brasileira, encontrando correlações entre essa atitude e os altos índices de assédio no país.

Toda essa cultura, a objetificação da mulher e as diversas manifestações culturais, incluindo músicas, independente da época, acabam perpetuando esses estereótipos e por vezes incentivando o assédio.

Existem diversos temas a serem abordados sobre a cultura brasileira e o assédio como: a cultura do machismo, a cultura do “jeitinho brasileiro” e a cultura da violência contra a mulher nas músicas.

O Brasil possui uma cultura profundamente enraizada no machismo. O machismo além de ser um grande problema social é também um problema de saúde pública, pois gera violência. Já se ouviu diversas vezes que “homem não chora”, se tornando um grande problema quanto à forma de expor seus sentimentos para si mesmo ou para outros, muitos homens que foram criados em lares patriarcais que cresceram sobre esta condição sofrem com diversos problemas psíquicos, o que geralmente leva a ter mais problemas com álcool e drogas, gerando também a maior população carcerária, sendo os homens os correspondentes a 95% da população carcerária brasileira. Vale ressaltar também que o machismo pode ser reproduzido por homens e mulheres, onde mulheres que foram criadas em lares machistas seguirão acreditando que devem ser submissas, serem donas de casa e aguentar tudo o que o marido/homem falar.

Já a cultura do “jeitinho brasileiro” que é quando se acha um jeito não convencional para resolver algo, muitas vezes, é minimizando o problema, como minimizar o assédio, de forma que pareça justificável ou inofensivo. A culpabilização da vítima é a principal forma de tentar transferir a responsabilidade de si para o outro.

Na cultura brasileira existem diversas músicas consideradas “hinos” das quais remetem violência contra a mulher, destacando que a música é uma grande carga

de responsabilidade cultural para crianças e adolescentes, sendo mais um meio de perpetuação do patriarcado na sociedade. Algumas músicas com cunhos sexuais ou violentos gravados há muitos anos acabam por serem regravados por atuais cantores. A música mulher indigesta de Noel Rosa (1932) traz o seguinte trecho “mas que mulher indigesta, indigesta, merece um tijolo na testa, merece um tijolo na testa, e quando se manifesta o que merece é entrar no açoite”.

Também a trechos de violência na música faixa amarela de Zeca Pagodinho (1997): “mas se ela vacilar vou dar um castigo nela, vou lhe dar uma banda de frente, quebrar cinco dentes e quatro costelas, vou pegar a tal faixa amarela gravada com o nome dela e mandar incendiar na entrada da favela”.

Sidney Magal disse em entrevista ao Flow Podcast (2021) que havia parado de cantar sua música se te agarro com outro te mato (1977) por ter visto um vídeo na internet onde uma mulher foi vítima de feminicídio e em seu pé estava uma etiqueta com o nome da música, o que acabou impactando bastante.

Apesar dos avanços significativos, as mulheres ainda enfrentam os resquícios de uma longa história de patriarcado e misoginia. Mesmo ocupando posições de destaque e tendo controle sobre seus próprios corpos, as mulheres continuam sendo vítimas frequentes de assédio, violência e estupro. O machismo persiste, com homens que fazem piadas de mau gosto, alimentam um sentimento de superioridade e encobrem as atitudes dos amigos que assediam, perpetuando uma cultura de desrespeito e objetificação das mulheres.

De toda forma, a violência sexual sofrida pela mulher dificilmente será entendida, Davis diz sobre:

Se desejamos entender a violência sexual como ela é vivida pelas mulheres na esfera individual, devemos estar cientes de suas da Nicarágua, a violência do apartheid sul-africano e a violência de base racista infligida à população afro-americana e a outras populações racialmente oprimidas nos Estados Unidos (DAVIS, 1944, p.41)

Toda essa cultura, a objetificação da mulher e as diversas manifestações culturais, independente da época, acabam perpetuando esses estereótipos e por vezes incentivando o assédio.

3.1 O assédio e suas formas

Assim sendo, o assédio é uma conduta abusiva, que pode ser exarada por meio de gestos, palavras ou ações, causando danos à integridade física e emocional da vítima. O assédio em si não é somente um problema individual, pois ele reproduz ações enraizadas em um contexto social, organizacional e cultural de desigualdades sociais, de raça e gênero.

O assédio pode ocorrer com qualquer pessoa, independente de gênero, porém na maioria dos casos as mulheres são alvos mais recorrentes. Segundo dados levantados pela Agência Patrícia Galvão, em uma entrevista online em 2020 com 1.500 pessoas foi constatado que 40% das entrevistadas já foram insultadas no trabalho em contrapartida de 13% aos homens¹⁰. 40% das entrevistadas relataram que foram supervisionadas de maneira excessiva e 16% dos homens relataram o mesmo problema. A pesquisa indica que para 92% dos entrevistados, as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que os homens.

Os dados levantados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (RS) entre os anos de 2019 e 2023 foram contabilizados 24,2 mil novos processos¹¹ envolvendo assédio moral e assédio sexual, sendo uma média de 30 novos casos por mês somente de assédio sexual. Outra matéria feita pelo G1 (2023) traz que no Brasil as denúncias por assédio moral e assédio sexual dispararam em 2023¹². O Ministério Público do Trabalho recebeu de janeiro a julho 8.458 denúncias em todo o país, quase a mesma quantidade do ano anterior inteiro.

Destarte, atualmente no Brasil são mais evidentes alguns tipos de assédio, como o sexual, o moral, o virtual e o stalking, sendo esses mais visíveis no ambiente de trabalho.

O assédio moral consiste em reiteradas ações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias, sendo elas com palavras, gestos ou comportamentos com

¹⁰ VIERA, Bárbara Muniz. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens.** O Globo, 07/12/2020. Disponível em <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13-dos-homens-diz-pesquisa/> Acesso em 17 de out de 2023.

¹¹ JUSTIÇA DO TRABALHO. **Mais de 24 mil ações sobre assédio moral e sexual ingressam no TRT-4 entre 2019 e 2023.** TRT4, 02/05/2023. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/556426>. Acesso em 23 de mai de 2024.

¹² BOM DIA BRASIL. **Denúncias por assédio moral e sexual dispararam no Brasil em 2023.** G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-dispara-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em 12 de ago de 2023.

objetivo de constranger ou ferir a dignidade da vítima, causando danos físicos ou mentais. Sendo mais visíveis suas ocorrências com mulheres, onde o agente/empregador dificulta a liberação da gestante para consultas ou para a amamentação, desconsidera as recomendações médicas a gestante, inferiorizando e discriminando a opinião da mulher na sua área de atuação e conhecimento. Lembrando que esse tipo de assédio é uma forma de violência psicológica que pode levar a crises de ansiedade, depressão ou até doenças físicas, podendo a vítima dessas circunstâncias solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

O stalking não deixa de ser uma forma de assédio moral que se encontra também no ambiente laboral, ou seja, perseguir alguém de maneira reiterada ameaçando sua integridade física ou mental, restringindo sua capacidade de locomoção, perturbando a sua liberdade, ainda que no ambiente virtual poderá ensejar condenação a agressor.

O assédio virtual ainda não dispõe de uma tipificação legislativa específica, mas consiste no ato de perseguir, intimidar, ofender, hostilizar e importunar a vítima no ciberespaço. Sendo esse tipo um dos mais recorrentes atualmente, resultado do avanço tecnológico em que a sociedade se encontra. Normalmente, os ataques sofridos por uma vítima de Assédio Virtual no ambiente de trabalho são intencionais e direcionados à violação da dignidade pessoal, ou seja, está circunstanciado pela conotação moral e sexual.

O assédio sexual é aquele que previsto em lei se refere ao constrangimento de alguém com conotação sexual, sem o seu consentimento, com a finalidade de obter favorecimento sexual, sendo o agente usuário de sua condição hierárquica superior para obter essa vantagem. Esse ato atinge homens e mulheres, sem distinção, porém fazendo mais vítimas do gênero feminino. Porém, essa lei restringe a conduta do assédio ao sujeito que se beneficia do cargo ou função, de modo que qualquer conduta feita fora dessa circunstância não haverá penalização, pois, a lei é omissa neste ponto. Destacando também que há necessidade de a vítima provar o assédio sofrido.

São inúmeras as formas que podem ocorrer o assédio, podendo o assediador reduzir as possibilidades da vítima de se comunicar, interrompendo-a, fazendo ataques verbais, ameaças por escrito, podendo xingar, caluniar e/ou ridicularizar todas as ações da vítima, atacando sua crença ou opção sexual, sobrecarregando

ou a impedindo de trabalhar, exigindo desempenho em função da qual necessita uma experiência que a vítima não tenha, fazendo ameaças físicas, agredindo a vítima sexualmente, entre outras.

Lembrando que o assédio é uma das várias violências sofridas pela mulher diariamente visto que os cargos de chefia ocupados por mulheres chegam no máximo a 10% conforme aponta a pesquisa feita em 2020 pela consultoria em marketing digital TRIWI (SALLES, 2020)¹³, mas também pode ocorrer de maneira inversa ou entre pessoas do mesmo gênero.

Em janeiro do ano vigente, o Código Penal incluiu nos seus artigos, criminalizando a conduta de bullying (intimidação sistemática) e cyberbullying (intimidação sistemática virtual) pela Lei nº 14.811/2024. No que tange ao presente trabalho, as novas tipificações assemelham-se ao assédio moral.

Nos termos da lei, o crime de bullying consiste em seu artigo 146-A caput:

Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou discriminações ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais.

Trazendo como pena a multa, o que se torna incongruente, visto que este crime caberia na Lei de Contravenções Penais, a infração penal que a lei comina, isoladamente, penas de prisão simples ou de multa, ou ambas, porém não cabe aqui esta problematização. É um crime comum, ou seja, pode ser cometido por qualquer pessoa, podendo ser comissivo e excepcionalmente comissivo por omissão, material, ou seja, só se consuma com a produção do resultado, podendo ser praticada por um único agente (unissubjetivo) e de forma vinculada, de modo que o crime só pode ser praticado mediante violência psicológica ou física. Este crime não admite a forma culposa, somente dolosa, ou seja, o sujeito ativo tenha realmente a vontade de infringir tais atos contra o sujeito passivo. Porém, por ser crime material, admite-se a tentativa.

Já no seu parágrafo único traz a tipificação do cyberbullying que se a mesma conduta for praticada por meio do uso de computadores em “se a conduta é

¹³ SALLES, Fernando. **Mulheres ocupam, no máximo, 10% dos cargos de chefia na maioria das empresas brasileiras.** SA+, 08/10/2020. Disponível em <https://samaisvarejo.com.br/detalhe/reportagens/mulheres-ocupam-no-maximo-10-dos-cargos-de-chefia-na-maioria-das-empresas-brasileiras>. Acesso em 23 de mai de 2024.

realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real”. Prevendo pena de 2 a 4 anos de reclusão e multa, se não constituir crime mais grave, sendo assim um crime subsidiário.

Embora a lei tenha sido criada com um propósito voltado à proteção de crianças e adolescentes, trouxe grandes efeitos nas relações de trabalho.

Apesar da recente criminalização, como se sabe este tipo de conduta vem se perpetuando no ambiente laboral há algum tempo. A tipificação recente trouxe à tona a necessidade de se discutir e combater este problema de forma efetiva. Nesse sentido, tem se observado um aumento significativo na produção jornalística e acadêmica acerca do tema em um curto espaço de tempo, evidenciando a urgência de conscientização e aprofundamento nas discussões relacionadas ao assunto.

Dito isso, a plataforma Online currículos, com o intuito de popularizar mais o tema para o tornar mais acessível e discutido para que assim mais pessoas possam identificar as situações que passam e conseguir distinguir o crime que estão sofrendo, fez uma pesquisa nos dias 25, 26 e 27 de março de 2024 ouvindo 500 trabalhadores, em diferentes faixa etárias, classes sociais, gênero e regiões do país, sendo as entrevistas realizadas de maneira individual em um questionário estruturado e online.

Segundo os dados da pesquisa levantados pela plataforma Online currículos¹⁴ (S.D.), trouxe que pelo menos 44% dos brasileiros entrevistados afirmaram já ter sofrido bullying no trabalho, sendo sua principal em forma de “piadas” por características físicas conforme 71% dos entrevistados relataram. No Home Office, 45% dos entrevistados admitiram que a forma de bullying só mudou a forma.

¹⁴ RIJSWIJK, Lotte van. 44% dos brasileiros já sofreram bullying no ambiente de trabalho. Onlinecurrículo, sem data. Disponível em <https://onlinecurrículo.com.br/blog/pesquisa-bullying-ambiente-trabalho>. Acesso em 24 de mai de 2024.



Figura 2 "Você já sofreu bullying no trabalho?" (RIJSWIJK, 2020)

Dos 500 entrevistados, 33,1% relataram já ter sofrido bullying no passado e 10,2% disseram que atualmente sofrem bullying no seu trabalho. Já 15,2% relataram que não sabiam avaliar se as situações que passaram configurariam o crime de bullying, demonstrando mais uma vez a necessidade da divulgação do tema.

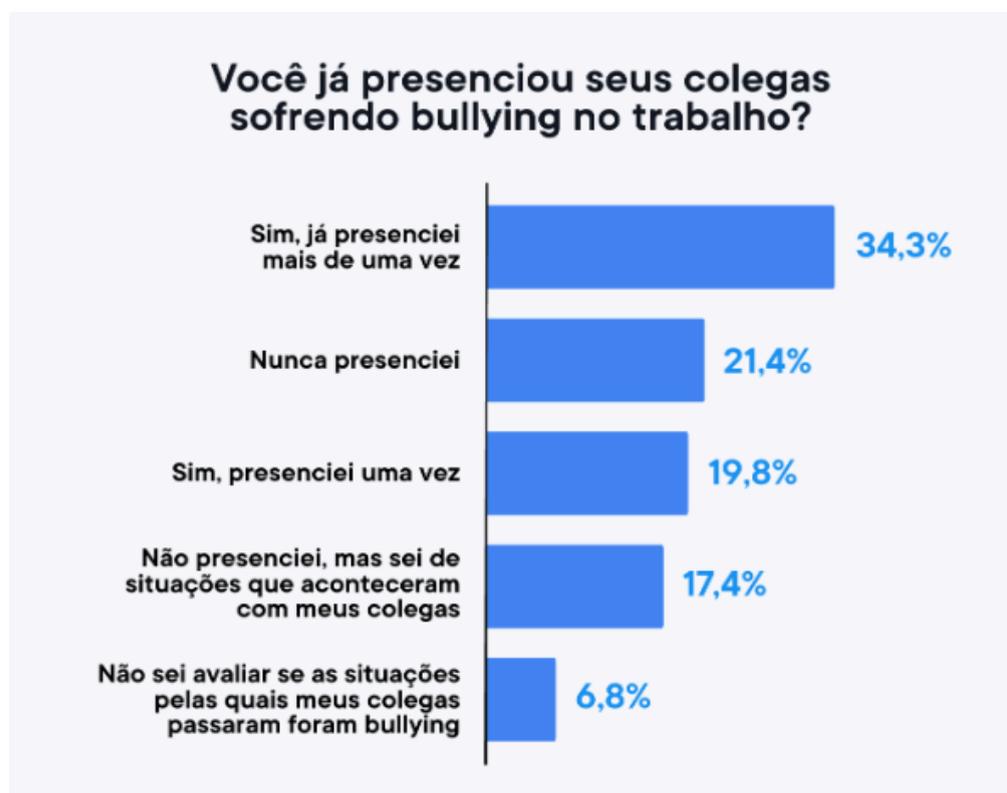


Figura 3 "Você já presenciou seus colegas sofrendo bullying no trabalho?" (RIJSWIJK, 2020)

Há uma parcela de funcionários que nunca sofreu bullying, mas já presenciou essa cena, alguns não têm certeza se o que presenciaram foi bullying, o que destaca a falta de informação e divulgação sobre os diferentes tipos de assédio. Isso acaba prejudicando tanto as vítimas quanto as testemunhas, que podem não compreender completamente o que estão presenciando ou sofrendo.

Em 1989, Heinz Leymann escreveu pela primeira vez sobre *mobbing*, onde ele sugere que deve haver distinção entre *mobbing* e bullying. O *mobbing* seria reservado para usar a sua forma de violência psicológica entre adultos e o bullying entre os adolescentes.

E por fim, a plataforma trouxe um gráfico demonstrando quais seriam os cargos que mais praticavam bullying com os funcionários, deixando em evidência mais uma vez aqueles que estão em posição superior hierárquica inferiorizando os empregados.

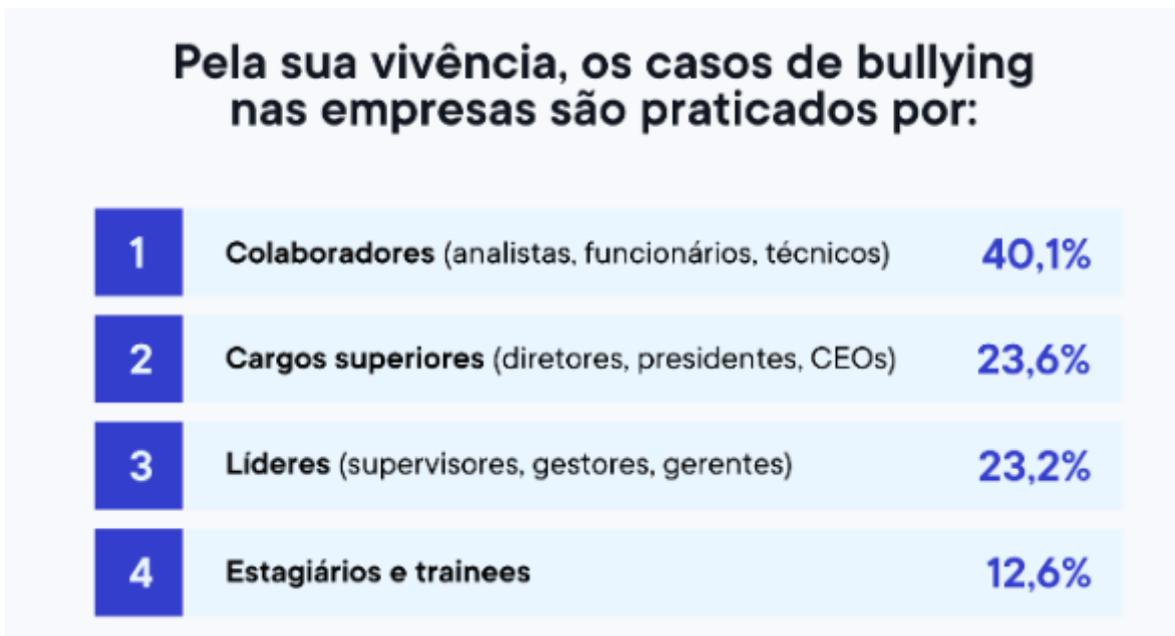


Figura 4 "Pela sua vivência, os casos de bullying nas empresas são praticados por:" (RIJSWIJK, 2020)

3.2 O assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral não é um fenômeno novo, ele sempre esteve lá, até mesmo antes das relações de trabalho propriamente ditas, porém é um problema complexo e multifacetado, muito frequente nos dias de hoje. Segundo Ferreira (2004, p.37):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

O assédio vai muito além de um caso de estresse isolado, é uma sequência de comportamentos padrões abusivos. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. No âmbito trabalhista, o assédio moral pode ser classificado conforme seu alcance. Para Alkmin (2008, p.71):

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).

O assédio moral interpessoal ocorre de maneira individual e direta, com o intuito de prejudicar e afastar o profissional na equipe. O assédio moral institucional é quando a própria empresa incentiva/tolera o ato, criando uma cultura de tolerância, controle e humilhação sobre os funcionários.

Dito isso, o assédio moral pode se manifestar de três formas diferentes sendo eles o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal e o assédio moral misto. O assédio moral vertical é quando ocorre o ato entre pessoas com cargos hierárquicos diferentes, podendo ser dividida em descendente e ascendente.

O assédio moral vertical descendente ocorre do chefe sobre o funcionário, onde os superiores se aproveitam de sua posição hierárquica favorável para colocar os profissionais em situações desconfortáveis. O assédio moral vertical ascendente é o oposto do descendente, é quando o assédio é praticado pelos

subordinados/funcionários contra o chefe, fazendo ações com o intuito de prejudicá-lo.

O assédio moral horizontal é entre pessoas na mesma posição hierárquica, ou seja, não há grau de subordinação entre eles. É decorrente da possível competição exagerada entre os profissionais, de fofocas e/ou piadas ofensivas. O assédio moral misto é a junção do assédio moral vertical com o assédio moral horizontal. A vítima é assediada pelo seu chefe/superior hierárquico e por colegas de trabalho. Para Alkmin (p.83):

O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Todas essas formas de violência tem o intuito de desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima, podendo ser propagado por ações diretas, indiretas, individuais ou em grupo. Todas estas ações geram consequências graves na vida da vítima como o dano à saúde, estresse, dificuldade para se concentrar em retração social, depressão, falta de motivação, entre outros.

Cabe ressaltar que há grandes diferenças entre o assédio moral e o assédio sexual, mas o assédio sexual pode causar o assédio moral, quando ocorre resistência da vítima do assédio sexual e o agressor acaba ensejando diversas ações com o intuito de fragilizar e humilhar a vítima.

3.3 O assédio sexual no ambiente de trabalho

O assédio sexual foi tipificado no Código Penal somente em 2001, onde traz em seu artigo 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 do emprego, cargo ou função”, apesar do foco deste trabalho ser no assédio cometido contra as mulheres, das quais é realmente comprovado que sofrem mais assédio, não há questão de gênero na lei, ou seja, homens e mulheres podem sofrer a violência do assédio sexual.

Entende-se desde os primórdios que há ideia de superioridade entre o homem da mulher, onde a mesma sempre é inferiorizada a condição de objeto para a satisfação sexual do homem, já que viemos – e ainda vivemos – em um sistema patriarcal. Bem como traz Latif (2007, p. 4):

A própria expressão assédio sexual só foi criada nos anos 70, quando pesquisadoras da universidade de Cornell que, analisando as relações de gênero nos locais de trabalho, perceberam a necessidade de criar uma expressão que sintetizasse a conduta de um superior hierárquico com conotação sexual, mas que, de fato, constituía um exercício de poder.

O assédio sexual é uma conceituação nova, porém não é tão recente este acontecimento no ambiente de trabalho. As primeiras mulheres trabalhadoras assediadas foram às escravas, as mesmas não detinham poder sobre o próprio corpo muito menos eram detentoras de direito, visto que o estado não as considerava humanas. Em seguida, com a crescente urbanização e a crescente industrialização, as mulheres foram conquistando pequenos espaços no ambiente de trabalho – mesmo que insalubres e inferiores – começou o crescimento feminino no mercado de trabalho, abrindo brechas para o assédio já instaurado, mas ainda sem nome.

O assédio sexual possui duas formas. O assédio sexual vertical no qual ocorre quando, o agente em posição superior hierárquica se vale desta posição de chefe para assim constranger ou intimidar a vítima com a intenção de obter vantagem sexual. E o assédio sexual horizontal ocorre quando não há esta distinção hierárquica entre o assediador e a vítima.

Geralmente o assédio sexual ocorre por meio de cantadas, constantes insinuações, piadas com cunho sexual com o intuito de obter alguma vantagem sexual não consentida pelo assediado, podendo essas ações serem de maneira verbal ou escrita, ou seja, não é necessário o contato físico para se consumir a ação.

Sendo assim, existem dois tipos de assédio sexual, sendo divididos em assédio sexual por intimidação e assédio sexual por chantagem.

O assédio por intimidação é aquele onde o assediador torna o ambiente de trabalho hostil, sendo vulgar e fazendo insinuações dirigidas a uma pessoa, com o intuito de prejudicar a vítima. Salienta-se que essa espécie de assédio não é criminalizada, já que o artigo 216-A só tipificou o assédio sexual por chantagem.

Barros (2007, p. 31) dispõe:

[...] o assédio sexual por intimidação, que é o mais genérico, e o assédio sexual por chantagem. O primeiro caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de 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 intimidação ou abuso no trabalho.

O assédio sexual por chantagem é quando o assediador intimida a vítima com a promessa de algum benefício em troca de algo, onde o alvo do assediador só será alcançado mediante a esta chantagem.

Como traz Alice Monteiro de Barros (2007, p. 32), “já o assédio sexual por chantagem traduz 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”.

De todos os pontos até aqui abordados, vale ressaltar que apesar deste crime ser tipificado no Código Penal e prevê pena de detenção de 1 a 2 anos salvo se a vítima for menor de 18 anos. É um crime próprio, plurissubsistente, doloso, formal e subsidiário, ou seja, só se aplica se não constituir ato mais grave, como por exemplo, o estupro, a vítima segue invisibilizada, visto que o Código Penal foi criado para punir o criminoso e não amparar a vítima.

Neste mesmo viés, a lei que criminalizou a importunação sexual alterou também o artigo 225 do Código Penal onde traz que os crimes contra a dignidade sexual passam a ter a ação penal pública incondicionada, e com essa mudança a vítima não possui mais a opção de efetivar a persecução penal ou não, cabendo exclusivamente ao Ministério Público o poder de decisão. Onde tal medida causa dúvidas se é a política criminal mais adequada de situação diante dos processos de revitimização que geralmente ocorrem nos casos de violência sexual contra a mulher, onde acontece de vez a declaração pública do corpo da vítima, no momento em que o Estado “pega para si” a proteção total da vítima, de modo discutível, e mais uma vez a vítima fica exposta e sem amparo.

Pode parecer que o legislador ampliou a proteção da vítima, mas na verdade o que ele fez foi menosprezar sua capacidade de decisão, escolha e concordância, pois a violência afeta diretamente a intimidade, privacidade e a liberdade sexual da vítima. E o processo de revitimização é delicado e complicado para a vítima, onde ter que comparecer a um processo penal que ela não desejava é lamentável. Não se

deve gerar em nome do bem-estar social mais violência, principalmente contra a vítima, que perdeu seu direito de ação pública condicionada à representação, gerando maiores sofrimento a ela.

Vera Regina Pereira de Andrade (1977, p. 5) diz:

E, ao coincidir sobre a vítima mulher a sua complexa fenomenologia de controle social (Lei, Polícia, Ministério Público, Justiça, prisão) que representa, por sua vez, a culminação de um processo de controle que certamente inicia na família, o sistema penal duplica, ao invés de proteger, a vitimação feminina, pois além da violência sexual representada por diversas condutas masculinas (como estupro, atentados violentos ao pudor, assédio, etc.), a mulher torna-se vítima da violência institucional plurifacetada do sistema, que expressa e reproduz, por sua vez, dois grandes tipos de violência estrutural da sociedade a violência estrutural das relações sociais capitalistas (que é a desigualdade de classes) e a violência das relações patriarcais (traduzidas na desigualdade de gênero) recriando os estereótipos inerentes a estas duas formas de desigualdade, o que é particularmente visível no campo da moral sexual.

O assédio sexual é um crime doloso, onde não aceita a modalidade culpa – ninguém assedia outrem sem querer - é um crime formal, ou seja, se consuma sem a produção do resultado, independente da efetivação na obtenção da vantagem sexual indevida, sendo possível somente a tentativa por se tratar de crime plurissubsistente, ou seja, que se realiza por meio de vários atos.

3.4 O assédio virtual no ambiente de trabalho

O assédio virtual ainda carece de tipificação, mas o seu conceito se configura quando um indivíduo se aproveita da tecnologia (internet), com o intuito de importunar, ofender, perseguir, intimidar através de comentários com conotação sexual e/ou moral. Entende-se que exista o assédio virtual com conotação sexual onde envolve comentários com cunho sexual, envio de fotos íntimas sem consentimento, cantadas, perseguição e insistência, entre outros.

Cabe também como categoria o *cyberstalking* que envolve o uso dos meios eletrônicos para perseguir a vítima, com um padrão de ameaças e comportamentos de cunho sexual, podendo variar entre admiração e assédio. Dada a toda esta evolução da internet e a criação de diversas redes sociais com o intuito de aproximar as pessoas de qualquer lugar do mundo para assim terem contato, visto que muitas vezes o contato físico é impossível, o que em si tinham uma boa proposta acabou desenvolvendo alguns malefícios no seu decorrer. Com a exposição excessiva,

publicações e localizações em tempo real o que é “público e privado” vem sem ser confundido, tornando os usuários das redes sociais alvos fáceis de cyberstalking.

E cabe também a pornografia de vingança que é o “vazamento ou compartilhamento não consentido de imagens íntimas (sexualmente explícitas, provocativas ou sugestivas) de uma pessoa, com o objetivo de humilhá-la, assediá-la ou puni-la, geralmente após a ruptura da relação afetiva” (FRANÇA *et al.*, 2020). A conduta passou a ser criminalizada somente em 2018, o artigo 218-C prevê como condutas criminosas atos de oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor a venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio, fotos, vídeos ou material com conteúdo relacionado a prática do crime de estupro, ou com cenas de sexo, nudez ou pornografia, que não tenham consentimento da vítima. Ocorrendo na maioria das vezes, após o término de um relacionamento, uma das partes divulga imagens do outro, expondo a parte pelo sentimento de vingança.

Já o assédio virtual com conotação moral é entendido quando ocorrem ameaças, danos ao ambiente laboral, boatos que afetem a reputação, propagação de discurso de ódio, entre outros. Tendo que o objetivo seja obter vantagens sexuais ou o intuito de denegrir a imagem de alguém.

Como dito anteriormente, esse tipo de assédio ainda carece de uma legislação específica, porém cabem meios de defesa com artigos genéricos tanto na área penal como na área trabalhista. Para o direito penal existem determinadas situações com suas singularidades que podem criminalizar esta conduta como as dispostas nos artigos 147-A, 215, 215-A, 216-A e 216-B. E na seara trabalhista, as Consolidações de Leis de Trabalho usam dos artigos genéricos 223-B, 223-C, 223-E e 483.

Assim como os assédios citados anteriormente, esta nova tipificação também causa danos irreparáveis na vida das vítimas como ansiedade, depressão, crises de choro, insegurança, isolamento, tristeza, sentimento de culpa, entre outros.

4 VIRTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO

Sendo assim, a virtualização do assédio moral e sexual se tornou possível com a popularização da internet e principalmente das redes sociais, levando em consideração que atualmente 90% dos lares brasileiros têm acesso à internet conforme dispõe pesquisa levantada em 2022 pelo PNAD¹⁵ (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), e segundo o site O globo o Brasil está em 3º lugar entre os países que mais consomem as redes sociais¹⁶, e com a disseminação do uso desta ferramenta, o ciberespaço se criou e se tornou um lugar propenso a vários ataques como o assédio moral e suas ramificações, tendo em vista a facilidade do anonimato e/ou à distância, já que esses indivíduos não se encontram limitados pelo espaço. Dentro deste novo avanço tecnológico esperava-se melhorias nas condições de trabalho, o que notavelmente não houve, apesar de ter ocorrido um progresso econômico com esse novo meio de produção, onde é visível o aumento do estresse, doenças psicológicas, ausência de comunicação, entre outras coisas que influenciam para uma sistematização do trabalhador o tornando “robótico” aquele meio.

A contemporaneidade então é marcada pelo grande avanço tecnológico, e a principal consequência disso seria a facilidade na comunicação em um curto período e com isso, a partir dos anos 2000, após a expansão da internet e seu aprimoramento isso se tornou possível, seu uso passou a aumentar, as redes sociais começaram a se popularizar e o home office começava a ganhar espaço.

Com todo esse avanço, sempre foi nítido que as relações laborais em sua maioria desencadeiam problemas de saúde em seus empregados, não se limitando apenas ao espaço físico, mas também ocorrendo em seu espaço virtual, com ofensas, opressões, constrangimentos com conotações sexuais, convites para encontros, elogios que extrapolam a seara profissional, entre outros, trazendo danos

¹⁵ 90% dos lares brasileiros já tem acesso à internet no Brasil, aponta pesquisa. GOV, [S. l.], p. 1-2, 19 set. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/90-dos-lares-brasileiros-ja-tem-ace-sso-a-internet-no-brasil-aponta-pesquisa>.

¹⁶ VELOSO, Ana Clara. **Brasil é o terceiro país que mais consome redes sociais**. O Globo, 26/03/2023. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2023/03/brasil-e-o-terceiro-pais-que-mais-conso-me-redes-sociais.ghtml>. Acesso em 24 de mai de 2024.

a integridade do empregado, sejam elas feitas por e-mail, ligações, mensagens ou até mesmo nas redes sociais, onde hoje é um dos primeiros “portais” de busca dos empregadores, a maioria pesquisa e adiciona o empregado em suas redes privadas com intuito de ver a índole, o que fazem, postam, pensam ou com intenções maiores.

Nos dias de hoje, estar conectado à internet é quase uma obrigação. Não há uma limitação para classe, gênero ou idade, estar conectado à internet pelo menos parte do dia é algo normal e cotidiano. A digitalização, robotização, virtualização e a automação do emprego ganharam muito espaço no mercado de trabalho, fazendo com que essas tecnologias disruptivas evoluíssem o mercado de trabalho, tornando o completamente diferente de uma década atrás, fazendo assim o mercado de trabalho se tornar mais exigente quanto às qualificações sobre o meio tecnológico.

Além das plataformas que as empresas possivelmente podem oferecer ao funcionário para trabalhar de maneira presencial ou às vezes remoto, outros meios de comunicação conectados à internet são muito usados como: WhatsApp, Google Meet, Skype, Zoom, entre outros. E com essa facilidade de acesso e comunicação se torna um meio propenso aos assédios visto que as redes sociais transmitem muitas vezes “informalidade”.

Destarte, se nota que estamos cada vez mais perto do surgimento de uma nova era na história, a era da globalização e tecnologia. Bauman denominou esse processo como modernidade líquida, onde tudo que era sólido se liquidificou, “os tempos são líquidos, porque tudo muda tão rapidamente. Nada é feito para durar, para ser sólido” (BAUMAN, 2001).

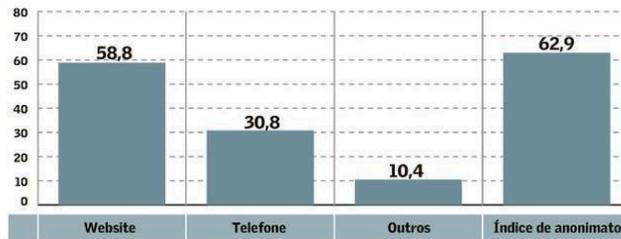
Diante de todas essas circunstâncias, no auge da tecnologia e redes sociais a sociedade enfrentou uma das piores pandemias da história, e diante dos protocolos adotados para a prevenção do contágio da covid-19 e um possível colapso no sistema de saúde, o distanciamento e isolamento social foram propulsores para muitas empresas que, sem opções, adotaram o home office como meio de manter a empresa em funcionamento. Com essa súbita migração do trabalho presencial para o remoto surgiu um espaço para o crescimento do assédio moral e sexual virtual, o que resultou no aumento drástico de denúncias, refletindo que esse “novo” meio de trabalho adotado não reduziu as possibilidades para que esses atos fossem cometidos.

O início da pandemia gerou um efeito positivo na queda de práticas abusivas nas relações de trabalho, porém durou pouco. Um levantamento obtido pelo Valor¹⁷ que se baseou em 106 mil denúncias registradas em 347 empresas ao longo do ano de 2020 mostrou um aumento de 6,2% no número de casos registrados em relação ao ano de 2019.

O mapa do assédio

Pesquisa reúne 106 mil registros feitos nos canais de denúncias de 347 empresas - em %

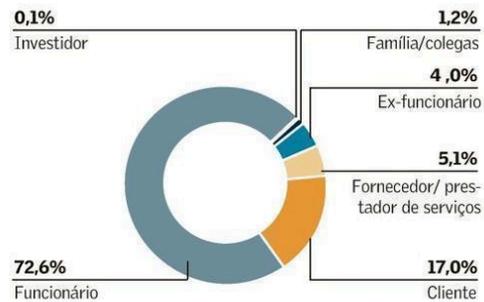
Como os registros acontecem



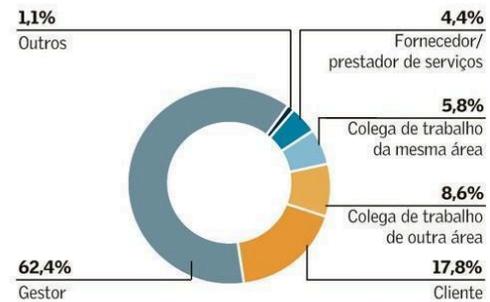
187%

foi o crescimento das denúncias de assédio moral e sexual em comparação com os últimos cinco anos

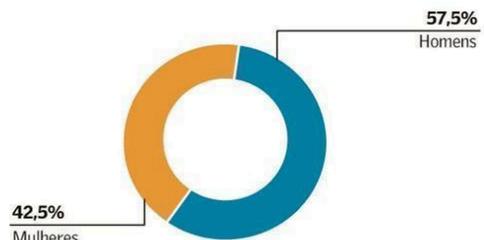
Quem denuncia



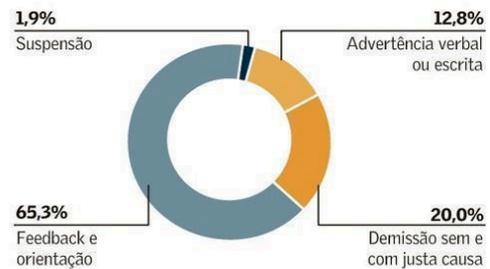
Quem é denunciado



Por gênero



Medidas disciplinares



Fonte: ICTS provititi

Figura 5 - Mapa do Assédio (CAMPOS, 2021).

Diante do exposto, esses atos são vistos como crimes cibernéticos, podendo constatar que a legislação brasileira não tem acompanhado o desenvolvimento e a

¹⁷ CAMPOS, Stella. **Assédio aumenta durante a pandemia no home office**. Valor Econômico, 06/05/2021. Disponível em <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.html>. Acesso em 23 de mai de 2024.

modernização das relações de trabalho, havendo uma insuficiência na legislação vigente.

Porém, após a pandemia houve um aumento significativo de empresas que continuaram optando pelo modelo de serviço remoto, sendo integralmente home office ou híbrido, visando otimizar o desempenho dos funcionários, eliminando a necessidade de deslocamento até a empresa. Desta forma, se notou o avanço de um novo meio de assédio do qual ainda carece de legislação específica. A virtualização do assédio moral e sexual.

As empresas com a adoção desse meio de serviço vêm frustrando uma parcela significativa de seus empregados com o assédio moral ou sexual, e a pressão para que tenha desempenho no serviço prestado. Alguns chefes começam a invadir o espaço pessoal dos seus empregados para acompanhar seus passos, ver o que estão fazendo e como estão fazendo, muitas vezes se aproveitando da situação passando dos limites e, em alguns casos tirando vantagem da situação para assediar a funcionária.

Com isso, reflete-se as possíveis soluções para tantos casos de assédio não tratados adequadamente, criando um tipo de desordem social no ambiente de trabalho. Assim como na teoria das janelas quebradas que sugere que a desordem visível pode levar ao aumento da criminalidade em uma comunidade, no ambiente de trabalho em que o assédio não for tratado de maneira adequada, gerando um ar de impunidade, pois o comportamento violento foi tolerado, podendo incentivar a mais casos de assédio dentro do mesmo ambiente.

4.1 Medidas preventivas

Existem diversos meios de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, mas a principal é a divulgação de informação, é necessário saber para poder se defender. Se todos no ambiente laboral tiverem acesso à informação a chance de aceitarem comportamentos, ações e comunicações inadequadas são muito menores, visto que saberão o que está acontecendo consigo ou com o outro para poder se defender ou ajudar.

Em 2022, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho lançaram uma cartilha sobre a prevenção ao assédio moral e sexual¹⁸, prezando por um ambiente de trabalho mais positivo. A cartilha traz alguns meios de prevenir o assédio moral como promover palestras, cursos e oficinas sobre o assunto, realizar avaliações de risco psicossociais no ambiente laboral, oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral, estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante das situações de assédio moral, entre outros.

Nota-se que a divulgação, o ensino, um canal de denúncia ao assédio e a não omissão são de fato os meios que mais podem prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, então são meios “fáceis” e claros de se obter o êxito e assim diminuindo as consequências na vida das vítimas, pois uma ação momentânea pode causar danos em longo prazo em suas vidas.

Já para a prevenção do assédio sexual, a cartilha dispõe que deve haver uma política institucional de combate ao assédio sexual com foco na educação e na fiscalização. Dentre os itens mencionados para prevenção, a cartilha trouxe que as instituições devem fornecer informação sobre o assédio sexual aos seus prestadores de serviço, incentivar a formação de um ambiente pautado em respeito, avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho e dispor de uma instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples e objetiva. Nota-se assim como nos meios de prevenção ao assédio moral o acesso à informação e a disposição a um canal de denúncias são até então os meios mais viáveis e eficazes no combate e prevenção a estes assédios.

O assédio virtual nem em pauta entrou na cartilha do Tribunal Superior do Trabalho, porém, a COPAMS, a Comissão Permanente de Orientação e Prevenção Contra o Assédio Moral, Virtual e Sexual, elaborou em 2020 uma cartilha que traz sobre o assédio moral, assédio sexual e o assédio virtual. Na cartilha é delimitado o assédio virtual com conotação sexual como comentários sexuais ou pejorativos,

¹⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual**. TST, 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em 20 de mai de 2024.

envio de fotos íntimas sem aprovação, constrangimento, entre outros. E sobre o assédio virtual com conotação moral como ameaças, propagação de discursos de ódio, danos ao ambiente de trabalho, entre outros. Como prevenção traz que se deve divulgar o conteúdo da cartilha, lavrar boletim de ocorrência, comunicar a ocorrência pelos canais do Centro Paula Souza e comunicar os fatos à equipe gestora.

As empresas devem adotar estes meios para mitigar que estes tipos de assédio ocorram. Assim como os meios preventivos citados acima, diminuir a desigualdade de gênero é um dos possíveis meios para evitar que assédios ocorram. Promover mulheres a cargos de liderança pode vir a estabelecer uma cultura de respeito e limites, ficando evidente que a empresa não compactua com desigualdade e/ou assédios. A presença feminina em cargos de liderança vem a reforçar o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho justo e inclusivo. Criar e fortalecer canais de denúncia, para que os funcionários que sofrerem qualquer assédio saibam que não sofrerão retaliação, onde possa se ter um canal onde opte por sigilo e anonimato se for à preferência da vítima em não se expor naquele momento e que destas denúncias, as empresas investiguem de fato os ocorridos e o principal é dar apoio a vítima, independente do cargo que o agressor ocupe.

4.2 Meios probatórios

Deve a empresa prezar por um ambiente moralmente e psicologicamente saudável, zelando pelo bem-estar dos funcionários, com o intuito de prevenir os assédios.

O objetivo da prova é guiar o juiz, fazer com que ele decida qual parte do processo tem veracidade no que alega. Cabe salientar que apesar de inúmeras denúncias, comprovar o assédio às vezes é algo difícil, visto que nem sempre é possível gerar provas de determinadas situações. Lembrando também que o ônus da prova incumbe a cada parte do litígio demonstrar de acordo com o seu interesse, a veracidade dos fatos, sendo usado a ordem para a distribuição do ônus da prova o artigo 769 das Consolidações das Leis do Trabalho e subsidiariamente o artigo 373

do Código de Processo Civil. Para gerar provas pode ser usado o depoimento pessoal, prova testemunhal, a prova documental e a prova pericial.

São admitidas no processo mensagens, e-mails, áudios, vídeos, ligações e testemunhas. Cabe também registros de redes sociais (WhatsApp, Facebook, Instagram, Telegram, entre outros). As provas gravadas necessitam da ressalva que só serão válidas aquelas produzidas por uma das partes, mesmo sem o conhecimento do agressor. Cabe laudo médico ou psicológico do afastamento em decorrência do assédio sofrido.

Apesar de muitas vezes a comprovação do assédio ser difícil e tormentosa, visto que o assédio ocorre na maioria das vezes somente entre o agressor e a vítima, a virtualização do assédio vem facilitando a criação de provas, visto que online, em tese, tudo fica registrado, salvo em determinadas situações.

No caso do assédio sexual, a maior dificuldade é a produção de provas. Isso ocorre porque o assédio geralmente acontece em situações onde estão presentes apenas a vítima e o agressor, sem a presença de possíveis testemunhas, onde o agressor frequentemente busca estes momentos a sós com a vítima, com o intuito de intimidá-la. E passando por tudo isso, ainda sim, cabe à vítima comprovar que é vítima. No Processo nº 1000150-07.2019.5.02.0037, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹⁹, teve como relator da decisão o juiz Marcos Neves Fava que reconheceu que:

O depoimento de vítimas de assédio sexual tem grande valor como prova em uma ação judicial porque, em geral, é praticado na clandestinidade, sem a presença de testemunhas, afirmando ainda que há uma cultura machista que causa a prática reiterada do assédio contra a mulher, e ainda põe a culpa na vítima. (FAVA, 2022)

A decisão ainda reitera que o sistema patriarcal segue presente, e com ele a submissão e a exposição da mulher em posição de culpada, onde por vezes deixa de denunciar:

O certo é que a prática social mediana e medíocre ainda reitera nos padrões de análise e avaliação do tema por muitos, o que desprestigia a igualdade de gênero e retroalimenta o sistema, para torná-lo ainda mais impermeável à evolução na busca de maior respeito às mulheres nos ambientes de

¹⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Considerações sobre a prova do assédio sexual no trabalho.** CONJUR, 18 de maio de 2022. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-mar-18/reflexoes-trabalhistas-consideracoes-prova-assedio-sexual-trabalho/>. Acesso em 20 de mai de 2024.

trabalho. Queiramos ou não, ainda existe uma cultura atrasada, que considera a mulher como objeto de desejo masculino. É nesse cenário cruel que as mulheres empregadas, na maioria das situações de assédio sexual, inibem-se de procurar auxílio ou punição de seus agressores, temendo a ocorrência da reiteração, da confirmação ou da condenação de que, ao fim e ao cabo, foi agredida porque provocou, mas também, pelo medo de perder o emprego e ter sua vida íntima colocada em exposição. Por isso, muitas vezes a vítima suporta as investidas do seu superior e, por conta da situação, sofre e fica doente. Ainda, há casos em que a vítima, que não aceita as investidas do assediador, passa a sofrer assédio moral como reprimenda do superior hierárquico. (MELO, 2022)

Quanto ao assédio moral, se torna difícil sua comprovação em muitos casos, visto que seu modo de ação muitas vezes é sutil, não apresentando provas, com isso a vítima não percebe na hora o que aconteceu, mas somente após.

4.3 Legislação protetiva vigente

No Brasil, o primeiro marco legislativo reconhecendo o assédio como crime foi a Lei nº 10.224 de 2001 que tipificou o assédio sexual (BRASIL, 2001a). Em seguida, também foi sancionado o projeto de lei nº 4.742 de 2001, que tipificou o assédio moral (BRASIL, 2001b). Ambas as leis criaram artigos que foram introduzidos no Código Penal Brasileiro, assim reconhecendo a materialidade dos fatos.

A Organização Internacional do Trabalho estabeleceu normas globais com o intuito de acabar com o assédio e a violência vigente no ambiente de trabalho. Deste modo, com a convenção número 190 que entrou em vigor em 2021 é o primeiro tratado internacional que reconhece o direito a um trabalho livre de violência e assédio com base no gênero, onde pela primeira vez se esclarece o que deve ser entendido por violência e assédio no âmbito trabalhista, sendo aplicável tanto na esfera pública como na esfera privada, nos serviços informais, urbanos e rurais (ILO, 2019).

Pode se contar com algumas leis como, a Lei nº 12.737 que entrou em vigor em 2012, conhecida como “Lei Carolina Dieckmann”, que protege a privacidade dos brasileiros no ambiente virtual, sendo a primeira lei a tipificar os crimes digitais no Brasil, de casos que tenham a invasão de dispositivos informáticos com fim de obter, destruir ou adulterar informações sem autorização. A lei é denominada assim em

decorrência do ocorrido com a atriz Carolina, que motivou a criação da lei, fazendo parte então das leis de proteção à mulher.

A Lei nº 10.224 aprovada em 2001 criminalizou o assédio sexual, definindo o ato como constranger alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, se prevalecendo do cargo superior em que se encontra. O projeto de lei nº 4.742 também aprovado em 2001 tipificou o assédio moral como todo ato que ofender a dignidade de alguém reiteradamente, causando-lhe dano físico ou mental no seu exercício profissional. Ressaltando que a ausência de uma legislação específica não impede a punição pela prática do ato.

A lei de importunação sexual nº 13.718/2018 dispõe sobre a forma de violação da dignidade e da liberdade sexual, em que a satisfação da lascívia é buscada pelo indivíduo sem o consentimento da vítima, rompendo com o seu espaço físico e social, seja em espaço público, privado ou on-line, como o envio de fotos íntimas a alguém sem seu consentimento (BRASIL, 2018).

A Lei nº 14.132/2021 fala sobre o stalking, prevendo-o como crime passível de reclusão e multa (BRASIL, 2021). Significando perseguição reiterada, com intuito de controlar a vida da vítima. Tendo a tecnologia atual facilitado muito na ocorrência desses casos por conta do amplo espaço que o mundo cyber tem a oferecer junto com o anonimato, se tornando um campo invasivo e perigoso, gerando condutas danosas às vítimas que muitas vezes em decorrência da pressão psicológica sofrida acabam por se suicidar.

A recente Lei nº 14.457/22 conhecida como programa emprega + mulheres que conta com a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual com divulgação do conteúdo aos seus empregados, um canal de denúncias interno para a fixação de um procedimento para o recebimento e apuração dos fatos, garantindo o anonimato do denunciante, realização no mínimo a cada doze meses de ações de capacitação e sensibilização (BRASIL, 2022).

A Lei nº 14.612/23 inseriu punição pelas práticas de assédio moral, sexual e discriminação no Estatuto da advocacia, passíveis de punição perante a Ordem dos Advogados do Brasil (BRASIL, 2023e). A lei definiu o assédio moral como conduta praticada no seu exercício profissional com repetição de palavras, gestos ou escritas que exponham qualquer profissional a situações humilhantes. O assédio sexual foi definido como conduta com conotação sexual, manifestado por palavras ou gestos,

impondo propostas a vítima contra a sua vontade, violando a sua liberdade sexual. E por fim, a discriminação foi definida como conduta omissiva ou comissiva que venha a constranger a pessoa em razão de deficiência, crença, cor, sexo ou nacionalidade.

Ainda convém lembrar que somente no ano passado foi sancionada a Lei nº 14.611/23 que decreta a igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma função, a lei também prevê a divulgação de relatórios, promoção de inclusão e o incentivo a capacitação feminina (BRASIL, 2023d), sendo assim notório mais uma vez que há necessidade de uma reparação histórica que ainda precisa evoluir, mas vexatória sendo necessária a implementação de uma lei que obrigue para que ocorra algo simples que já deveria ser feito. Vale ressaltar que o machismo estrutural segue enraizado na sociedade da maneira em que parlamentares mulheres votaram contra esta lei, qual seria a motivação de receberem menos que seus colegas homens se não a própria discriminação institucional.

Também em 2023, foi sancionada a Lei nº 14.540 (BRASIL, 2023a) que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, aplicável também a todas as instituições privadas que prestem serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

A Lei nº 14.541/2023 garante o funcionamento ininterrupto das Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (BRASIL, 2023b). E outra importante lei sancionada em 2023 foi a Lei nº 14.542 que garante a prioridade pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) no atendimento às mulheres em situação de violência familiar e doméstica (BRASIL, 2023c).

Há também as leis que protegem os direitos das mulheres trabalhadoras gestantes e lactantes, como forma de garantia para que elas não sejam prejudicadas no mercado de trabalho devido à gravidez. De acordo com o artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da confirmação da gravidez, adquirida durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante estabilidade provisória até cinco meses após o parto. No seu artigo 392 dispõe que a empregada gestante tem direito a licença-maternidade por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O artigo 396 traz que a mãe que amamenta,

até que a criança complete seis meses de idade, ela terá direito durante a jornada de trabalho a dois descansos especiais.

5 CONCLUSÃO

Durante a pesquisa, foi analisada a evolução da posição da mulher no mundo e no mercado de trabalho, em paralelo com o surgimento e a evolução da internet. Ficou evidente que, apesar dos avanços, a mulher ainda enfrenta um sistema patriarcal, misógino e machista. Por décadas, a mulher foi colocada em uma posição submissa e vulnerável, e muitas vezes permaneceu nessa condição devido à pressão social e cultural.

O presente estudo revelou consequências severas na vida das vítimas de assédio, que necessitam de um amparo legislativo mais efetivo diante da inércia legislativa atual. Um programa que ofereça apoio, como sessões de terapia, seria uma forma de ajudar essas vítimas de maneira mais eficaz, visto que a legislação foca principalmente na punição do agressor, sem uma preocupação direta com o bem-estar da vítima.

Nota-se que a virtualização do trabalho trouxe mudanças significativas na forma como as interações ocorrem no ambiente laboral, onde aumentou a disponibilidade e a acessibilidade das pessoas; onde os agressores têm maiores oportunidades de se comunicar anonimamente e fora do expediente, o que gera uma impessoalidade dando coragem aos comportamentos agressivos e abusivos que possivelmente não seriam expostos pessoalmente, gerando um aumento na complexidade dos assédios, pois às vezes é mais difícil de ser identificado e tratado devido a sua natureza abstrata e subjetiva.

Diante de toda a análise realizada na pesquisa, foi comprovada a necessidade de criação de uma lei específica para este tipo de crime. A justificativa para a criação da lei reside na necessidade de estabelecer regras que promovam a ordem e a convivência harmoniosa na sociedade.

A inépcia legislativa tem afetado esse ambiente harmônico, causando diversos prejuízos na vida das vítimas, que continuam sem um respaldo legal que possa punir o agressor e repará-las de alguma forma. Reforça-se, assim, a teoria das janelas quebradas, que sugere que a desordem social em um ambiente, como o de trabalho, pode levar ao aumento da criminalidade. Quando o assédio não é tratado adequadamente, cria-se um ambiente de impunidade que pode incentivar mais casos de assédio.

Ante a este cenário problemático cheio de lacunas, esta pesquisa tem relevância social, visto que, poderá impulsionar uma nova vertente de pensamentos sobre o tema, possivelmente levantando dúvidas sobre a inépcia legislativa e auxiliando a compreensão desses problemas como, seus padrões de comportamento e os impactos psicológicos, físicos e emocionais, podendo auxiliar na criação de políticas e ou medidas de prevenção eficazes.

REFERÊNCIAS

90% dos lares brasileiros já tem acesso à internet no Brasil, aponta pesquisa. GOV, [S. l.], p. 1-2, 19 set. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/90-dos-lares-brasileiros-ja-tem-acesso-a-internet-no-brasil-aponta-pesquisa>.

ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Criminologia e feminismo: da mulher como vítima à mulher como sujeito de construção da cidadania.** *In* Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, Florianópolis, v. 18, n. 35, p. 42–49, 1997. DOI: 10.5007/%x. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15645>. Acesso em 25 de mai de 2024.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos.** Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

BBC NEWS. **Porque o Brasil tem caído em ranking global de desigualdade de gênero.** BBC. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nljwjq0nno>. Acesso em 12 de ago de 2023.

BEAUVOIR, Simone de. **Moral da ambiguidade.** 1ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1970.

_____. **O segundo sexo – Fatos e Mitos.** 4ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980.

_____. **O segundo sexo – A Experiência Vivida.** 2ª edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BENTHAM, Jeremy. **O Panóptico.** Tradução Guacira Lopes Louro e Tomaz Tadeu 2ºed. Belo Horizonte: Editora autêntica, 2008.

BOM DIA BRASIL. **Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023.** G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em 12 de ago de 2023.

BRANCO, Vitorino Prata Castelo. **O advogado diante dos crimes sexuais: delitos contra os costumes, os motivos determinantes – doutrina penal, repressão legal – a defesa dos acusados, jurisprudência.** São Paulo: Sugestões Literárias, 1966.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm.

BRASIL. **Constituição (1934).** Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm..

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 nov. 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Disponível Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, 31/12/1940. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal. Câmara dos Deputados, 2001. Câmara dos Deputados, 21/05/2001. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 16 de maio de 2001**. ALTERA O DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 - CÓDIGO PENAL, PARA DISPOR SOBRE O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. Senado Federal, 2001. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/norma/552100/publicacao/15716208>.

BRASIL. **Lei nº 12.737, de 3 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos; altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. DF, 2012. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 25 de setembro de 2018**. ALTERA O DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 (CÓDIGO PENAL), PARA TIPIFICAR OS CRIMES DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E DE DIVULGAÇÃO DE CENA DE ESTUPRO, TORNAR PÚBLICA INCONDICIONADA A NATUREZA DA AÇÃO PENAL DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E DOS CRIMES SEXUAIS CONTRA VULNERÁVEL, ESTABELECE CAUSAS DE AUMENTO DE PENA PARA ESSES CRIMES E DEFINIR COMO CAUSAS DE AUMENTO DE PENA O ESTUPRO COLETIVO E O ESTUPRO CORRETIVO; E REVOGA DISPOSITIVO DO DECRETO-LEI Nº 3.688, DE 3 DE OUTUBRO DE 1941 (LEI DAS CONTRAVENÇÕES PENAS). Diário Oficial da União, 25/09/2018. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.132, de 1 de abril de 2021**. Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Diário Oficial da União, 01/04/2021. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/norma/33381985/publicacao/33383071>.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 22 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Diário Oficial

da União, 22/09/2022. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Diário Oficial da União, 04/04/2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.541, de 3 de abril de 2023**. Dispõe sobre a criação e o funcionamento ininterrupto de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher. Diário Oficial da União, 04/04/2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14541.htm

BRASIL. **Lei nº 14.542, de 3 de abril de 2023**. Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para dispor sobre a prioridade no atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE). Diário Oficial da União, 04/04/2023. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14542.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, 04/07/2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm.

BRASIL. **Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Diário Oficial da União, 03/07/2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm.

CAMPOS, Carmen Hein de. **O Discurso Feminista Criminalizante no Brasil: limites e possibilidades**. 1998. 141 f. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 1998. Disponível em <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/77869>. Acesso em 20 de mai de 2024.

CAMPOS, Stella. **Assédio aumenta durante a pandemia no home office**. Valor Econômico, 06/05/2021. Disponível em <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>. Acesso em 23 de mai de 2024.

COMISSÃO PERMANENTE DE ORIENTAÇÃO E PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL (Copams). **Cartilha Assédio Moral, Virtual e Sexual no Trabalho**. São Paulo: COPAMS, 2020. Disponível em https://bkpsitecpsnew.blob.core.windows.net/uploadsitecps/sites/1/2020/12/2020_carilha_assedio_Rev_final.pdf. Acesso em 20 de mai de 2024.

COSSO, Roberto; SUWWAN, Leila. **Virgindade deixa de anular a união**. Folha de São Paulo, 2001. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1508200123.htm>. Acesso em 20 de mai de 2024.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. 3 eds. Tradução de Leandro Konder. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p.07- 223.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**: curso no College de France (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 1999.

_____. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1999.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Virgindade não é mais requisito para a anulação de casamento**. Folha de São Paulo, 2003. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/folha/especial/2003/codigocivil/familia-1.shtml>. Acesso em 20 de mai de 2024.

FRANÇA, Leandro Ayres; QUEVEDO, Jéssica Velda; FONTES, Jean de Andrade; SEGATTO, Anderson José da Silva; ABREU, Carlos Adalberto Ferreira de; SANTOS, Diego da Rosa dos; VIEIRA, Luana Ramos. Projeto Vazou: pesquisa sobre o vazamento não consentido de imagens íntimas no Brasil. *In Revista Brasileira de Ciências Criminais*, v. 169, ano 28. p. 231-270. São Paulo: RT, jul. 2020. ISSN 1415-5400.

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

GAGO, Beto; PAI, Jessé; CARLOS, Luís; PAGODINHO, Zeca. **Faixa Amarela**. Universal Music Internacional, 1997. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=fVQ4HLU6ZP8>. Acesso em 20 de mai de 2024

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher?** Mulheres negras e feminismo. Rio de Janeiro: Record, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. **C190 – Convenção (no 190) sobre Violência e Assédio**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 23 de mai de 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Mais de 24 mil ações sobre assédio moral e sexual ingressam no TRT-4 entre 2019 e 2023**. TRT4, 02/05/2023. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/556426>. Acesso em 23 de mai de 2024.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Âmbito Jurídico, 2007. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826. Acesso em 20 de mai de 2024.

LEE, Rita. DUNCAN, Zélia. **Pagu**. Brasil: Universal Music, 2000. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=ioliO4NccMU>. Acesso em 24 de mai de 2024.

LÉVY, Pierre. **Cyberculture**. trad. Robert Bononno. Minneapolis: University of Minnesota Press, 2001.

MAGAL, Sidney. **Se te agarro com outro te mato**. Reino Unido: Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UfQIOm2G8bc>. Acesso em 24 de mai de 2024.

MENDES, Soraia da Rosa. **(Re)pensando a criminologia**: reflexões sobre um novo paradigma desde a epistemologia feminista. 2012. 284 f. Tese (Doutorado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em <http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/11867>. Acesso em 20 de mai de 2024.

MERTON, Robert K. Continuidades na Teoria da Estrutura Social e da Anomia. *In* Idem. **Sociologia: teoria e estrutura**. São Paulo: Mestre Jou, 1970. p. 235- 270.

MONTEIRO BARROS, Alice. **Curso de direito do trabalho**. 3ª edição. Belo Horizonte: LTR, 2007.

MONTEIRO, Ester. **Lobby do Batom: marco histórico no combate à discriminações**. Senado Notícias , [S. l.], p. 1-4, 6 mar. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combate-a-discriminacoes>.

MULHERES OCUPAM 37% DOS CARGOS GERENCIAIS DE NÍVEL SÊNIOR E MÉDIO NO BRASIL. Insper, [S. l.], p. 1-5, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-37-dos-cargos-gerenciais-de-nivel-senior-e-medio-no-brasil/>.

O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. Think Eva. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>.

PATEMAN, Carole. **The sexual contract**. Stanford, California: Stanford University Press, 1988.

PINHO NETO, Valdemar. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Portal Fundação Getúlio Vargas, [S. l.], p. 1-25, 1 dez. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>.

PRIORE, Mary Del (org.) BASSANEZI, Carla (coord. de textos). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. – São Paulo: Contexto, 2004.

PROFISSIONAIS negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro. Instituto Ethos, [S. l.], p. 1-4, 28 mar. 2018. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>.

PONTES, Fernanda. **Julita Lemgruber**: Não é esperado que uma mulher cometa um crime. É esperado que ela seja uma mãe dedicada e carinhosa. O Globo, 25/09/2019. Disponível em <https://oglobo.globo.com/politica/celina/julita-lemgruber-nao-esperado-que-uma-mulher-cometa-um-crime-esperado-que-ela-seja-uma-mae-dedicada-carinhosa-23967667>. Acesso em 24 de mai de 2024.

QUANTIDADE DE HOMENS E MULHERES. IBGE educa, [S. l.], p. 1-5. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>.

QUEIROZ, Nana. **Presos que menstruam**: a brutal vida das mulheres tratadas como homens nas prisões brasileiras. Rio de Janeiro: Record, 2015.

REGIA, Vitoria. **O que é importunação sexual?** Politize, 21 de julho de 2021. Disponível em <https://www.politize.com.br/importunacao-sexual/>. Acesso em 05 de ago de 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Figurações do Outro**. Revista Cult, 03 de novembro de 2015. Disponível em <https://revistacult.uol.com.br/home/simone-de-beauvoir-figuracoes-do-outro/>. Acesso em 23 de mai de 2024.

RIJSWIJK, Lotte van. **44% dos brasileiros já sofreram bullying no ambiente de trabalho**. Onlinecurrículo, sem data. Disponível em <https://onlinecurrículo.com.br/blog/pesquisa-bullying-ambiente-trabalho>. Acesso em 24 de mai de 2024.

ROSA, Noel. **Mulher indigesta**. Columbia, 1932. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=0UAgn1WM2z8>. Acesso em 20 de mai de 2024.

SALLES, Fernando. **Mulheres ocupam, no máximo, 10% dos cargos de chefia na maioria das empresas brasileiras**. SA+, 08/10/2020. Disponível em <https://samaisvarejo.com.br/detalhe/reportagens/mulheres-ocupam-no-maximo-10-dos-cargos-de-chefia-na-maioria-das-empresas-brasileiras>. Acesso em 23 de mai de 2024.

TELFER, Tori. **Lady Killers**: assassinas em série. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora DarkSide Books, 2019.

TRABALHO doméstico. infográfico. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual**. TST, 2022. Disponível em
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em 20 de mai de 2024.

VIERA, Bárbara Muniz. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens**. O Globo, 07/12/2020. Disponível em
<https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13-dos-homens-diz-pesquisa/> Acesso em 17 de out de 2023.

VELOSO, Ana Clara. **Brasil é o terceiro país que mais consome redes sociais**. O Globo, 26/03/2023. Disponível em
<https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2023/03/brasil-e-o-terceiro-pais-que-mais-consome-redes-sociais.ghtml>. Acesso em 24 de mai de 2024.

VERAS MOTA, Camila. **Por que Brasil tem caído em ranking global de desigualdade de gênero**. BBC News, [S. l.], p. 1-4, 6 mar. 2023. Disponível em:
<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4nljwjq0nno>. Acesso em: 7 mai 2023.

WILSON, James Q.; KELLING, George L. **Broken Windows**: The police and neighborhood safety. The Atlantic, mar, 1982.

WOMEN IN LAW. **Pesquisa Diversidade na Advocacia**. WLW Mentoring Brazil, 2023. Disponível em
<https://drive.google.com/file/d/1hri8XWue39g2yKRGpbg5KFVI41V6jy1/view>. Acesso em 24 de mai de 2024.