



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS GUARABIRA
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ALÍCIA MARQUES TAVARES

**PROJETO DE LEI N 2874/23 E O ASSÉDIO SEXUAL: INVESTIGAÇÃO ACERCA
DE SUA EFETIVIDADE DIANTE DO CONTEXTO SOCIAL NO AMBIENTE
CORPORATIVO**

**GUARABIRA
2023**

ALÍCIA MARQUES TAVARES

**PROJETO DE LEI Nº 2874/23 E O ASSÉDIO SEXUAL: INVESTIGAÇÃO ACERCA
DA SUA EFETIVIDADE DIANTE DO CONTEXTO SOCIAL NO AMBIENTE
CORPORATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva

**GUARABIRA
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

T478p Tavares, Alícia Marques.
Projeto de lei nº 2874/23 e o assédio sexual [manuscrito] :
investigação acerca de sua efetividade diante do contexto
social no ambiente corporativo / Alícia Marques Tavares. -
2023.
20 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades,
2023.
"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introeine
Silva, Coordenação do Curso de Direito - CH. "
1. Assédio sexual. 2. Projeto de Lei. 3. Código Penal. 4.
Ambiente de trabalho. 5. Empresas. 6. Vítimas. I. Título
21. ed. CDD 348.023

ALÍCIA MARQUES TAVARES

PROJETO DE LEI Nº 2874/23 E O ASSÉDIO SEXUAL: INVESTIGAÇÃO ACERCA
DE SUA EFETIVIDADE DIANTE DO CONTEXTO SOCIAL NO AMBIENTE
CORPORATIVO

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Coordenação do
Departamento do Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Aprovada em 28 / 11 / 23.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva. (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Herry Charriery da Costa Santos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, em primeiro lugar, diante de elevada relevância, ao meu avô Martinho, que se foi, e hoje reside em um lugar de paz e amor, junto a Jesus e Maria Santíssima. Ele foi o meu maior incentivador e apoiador nessa trajetória acadêmica e sobretudo, da vida. Em nome dele dedico todo o meu esforço e empenho na realização deste trabalho e de todos os meus atos profissionais futuros, buscando sempre seguir seu exemplo, de homem e ser humano.

AGRADECIMENTOS:

Em primeiro lugar, quero agradecer a Jesus, por ter me potencializado a chegar até aqui, não só na minha jornada acadêmica, como na vida. Em segundo lugar, e o mais importante, ao meu avô Martinho, por ter sido meu pai; meu incentivador; meu amparo; minha base; meu exemplo; minha âncora; e todas as qualidades que pudera existir para qualificá-lo e mencionar o que ele foi para mim, acredito que ainda seriam insuficientes. Nunca esquecerei, do "calma, minha filha, fique tranquila, tudo na vida tem um jeito", e quanto aquela frase me gerava paz.

Às minhas avós, por terem me criado com amor e por serem quem são, sem elas também não sei o que seria de mim.

Agradeço também ao meu pai, que nunca desacreditou de mim e por sempre me ter como um poço de orgulho e por todo o apoio.

Ao meu filho, acredito que esse termo já traduz tudo, vida da minha vida, e que merece desfrutar de todas as minhas realizações e o qual tento dar o exemplo de que os estudos sempre serão a estrada para uma vida digna e resplandecente.

A minha mãe, por sempre ter me ensinado que o caminho mais certo a ser seguido é o caminho dos estudos, e por seu exemplo como profissional;

Ao meu namorado, Júnior, por sempre ser meu ponto de paz, amor, carinho e incentivo.

A minha Orientadora, Paula, exemplo de ser humano e de profissional, serei eternamente grata.

Ao meu irmão, pelo seu amor por e por todo apoio emocional;

Aos meus tios, entre eles, tio Marlon e tio Diego, mas quero ressaltar que meu tio Marlon foi meu incentivador, seu apoio contribuiu para que eu estivesse hoje onde estou.

A minha tia mãe, tia Verbena, sempre presente e me incentivando para melhor; a minha tia Angélica, que também a tenho como mãe;

A Maria por cuidar tão bem de mim, de Miguel e de minha avó, por tanto apoio que não consigo descrever.

A ex mulher do meu tio, Ana Raquel, ela foi demasiadamente importante; a mulher do meu outro tio, Viviane.

As minhas amigas, Thayná, Beatriz, Ádria e Mylena. E a todos os outros familiares, amigos e pessoas que trilharam o meu caminho e me ajudaram de alguma forma.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	NOÇÕES INTRODUTÓRIAS RELACIONADAS AO TEMA	11
2.1	Pontos Importantes Referentes ao assédio sexual.....	11
2.2	Dados Estatísticos Pertinentes à Problemática.....	13
2.3	Legislação Vigente Aplicável ao Assédio Sexual	14
3	ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 2874 DE 2023	15
3.1	Aspecto Geral do Projeto e o Art. 2016-A do Código Penal	15
3.2	As Mudanças Identificadas No Projeto.....	16
4	RESULTADOS OBTIDOS QUANTO A SUA EFETIVIDADE.....	17
	CONCLUSÃO	18
	REFERÊNCIAS	19

PROJETO DE LEI Nº 2874/23 E O ASSÉDIO SEXUAL: INVESTIGAÇÃO ACERCA DE SUA EFETIVIDADE DIANTE DO CONTEXTO SOCIAL

BILL Nº 2854/23 AND SEXUAL HARASSMENT: INVESTIGATION INTO ITS EFFECTIVENESS IN THE SOCIAL CONTEXT

Alicia Marques Tavares*

RESUMO

O tema abordado pelo presente trabalho é a análise sobre a possível efetividade do Projeto de Lei nº 2874. A importância da pesquisa se dá através da não observância do legislador acerca dos índices elevados apontando as mulheres como principais vítimas do assédio sexual e o papel relevante das empresas nesse cenário discutido. O problema apresentado é sobre a eficácia do projeto, se será suficiente para cumprir com o seu plano ou se provavelmente despertará outras lacunas legais em relação ao tema. Possui o principal objetivo analisá-lo detalhadamente, com o intuito de obter uma resposta acerca de sua efetividade, para isso, destina-se investigar o contexto social, através de dados estatísticos, legislação vigente e se possui brechas legais. Além de explorar as mudanças trazidas pelo projeto, para assim chegar até a resposta do questionamento central da pesquisa. A metodologia aplicada é a dedutiva, o método do procedimento é o documental e bibliográfico. Em sua conclusão, é apresentada a resposta no tocante ao questionamento levantado na pesquisa, sobre a provável efetividade do PL nº 2874, é concluído que ele não a detém e provavelmente não obterá o resultado proposto elencado em sua emenda.

Palavras-chave: Assédio sexual; Projeto de Lei; Código Penal; Ambiente de trabalho; Empresas; Vítimas.

ABSTRACT

The present work analyzes the potential effectiveness of Bill No. 2874. The research is important due to the legislature's failure to observe the high rates pointing to women as the main victims of sexual harassment and the relevant role of companies in this discussed scenario. The problem presented is about the effectiveness of the project, whether it will be sufficient to fulfill its plan or whether it will likely awaken other legal gaps related to the topic. The main objective is to analyze it in detail, in order to obtain an answer about its effectiveness. To achieve this, it is necessary to investigate the social context, through statistical data, current legislation, and if it has any loopholes. In addition, exploring the changes brought by the project to reach the answer to the central question of the research. The methodology applied is deductive, as it starts from a ge

neral idea to reach a restrictive conclusion. The procedure method is documentary and bibliographic. In conclusion, the answer to the question raised in the research about the likely effectiveness of Bill No. 2874 is presented, concluding that it does not hold it and is unlikely to achieve the proposed result listed in its amendment.

Keywords: Bill No. 2874; sexual harassment; effectiveness; legislation; social context.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se desenvolve através de uma análise do Projeto de Lei nº 2874, de 2023, de iniciativa da senadora Augusta Brito (PT/CE), que possui o objetivo de alterar o art. 216-A do Decreto Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), com finalidade de prever novo tipo penal do crime de assédio sexual, assim, está descrito em sua ementa. Logo, a pesquisa se debruça sobre a investigação minuciosa do Projeto supracitado e a realidade social, para concluir se possui, verdadeiramente, condições suficientes para proteger as vítimas do assédio sexual, como é pontuado em sua propositura

Nesse sentido, foi encontrado um obstáculo que está camuflado em torno da sociedade e sobretudo no ambiente de trabalho, que me incomoda como mulher e estudante de um curso que se enlaça diante da justiça social e defesa dos direitos, defendidos com tanto esmero pela nossa Constituição Federal de 88. Pois, é evidenciado um tema pouco discutido e, de certa forma, turvo, erroneamente confundido com o ato ilícito tipificado no art. 215-A, (importunação sexual) do Código Penal, sendo este o assédio sexual, ele se propaga onde há hierarquia e ascendência na relação interpessoal, evidenciando-se no ambiente de trabalho. Vimos que o sexo feminino é o mais destacado na posição de vítima e o quanto as empresas e organizações mostram-se indisponíveis para solucionar esse mal, e é nesses dois aspectos que mais despertam a minha atenção, e que não é observado pelos legisladores.

Diante disso, é importante refletir em torno da vulnerabilidade das mulheres que é apresentada na pesquisa, que não foi levada em consideração pelo legislador e nem o descaso das empresas, que deveriam coibir essas práticas abusivas. Existindo a possibilidade do Projeto ser promulgado, promoverá assim, outras lacunas legislativas no tocante a problemática, diante disso, se nota a importância do presente estudo, para a academia e sobretudo para a sociedade.

O questionamento da pesquisa é: o projeto de lei nº 2874/23: será suficiente para resolver a problemática do assédio sexual no contexto trabalhista? Pois trata-se de uma provável Lei, com a principal finalidade de alterar o 216-A do Código Penal, retendo o argumento central a retirada do critério de hierarquia e ascendência que atualmente são requisitos para a configuração do crime. Deste modo, necessita-se de uma cuidadosa investigação para concluir se realmente essa alteração tem possibilidade de prosperar, caso contrário, remediaria uma parcela do problema, deixando outra parte sem solução. Nessa perspectiva, não seria eficaz e no fim não surtiria o efeito pretendido.

Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo é investigar se o PL 2874/2023 despertará as mudanças necessárias para enfraquecer o assédio sexual na perspectiva trabalhista. Para tanto, é importante verificar os dados estatísticos relacionados ao tema (item 2.2), com finalidade de obtermos uma conclusão profunda e satisfatória, após ser apresentado pontos relevantes no que concerne à temática (item 2.1). Posteriormente, analisar a legislação atual (item 2.3), para assim constatar se existe de fato uma limitação para drenar a problemática, e nesse caso, se vale a pena ter uma mudança legislativa. Sucessivamente, verificar cada parte do Projeto analisado (item 3.1), e as mudanças trazidas por ele (item 3.2), comparando com os dados obtidos, e concluir se o mesmo possui condições de promover uma relevante solução para o caso em evidência (item 4). Adiante, na conclusão se obtém a resposta para o questionamento que deu ênfase a essa pesquisa. Assim, serão explanados cada argumento que justificam a insuficiência do Projeto nº 2874/23.

Do ponto de vista metodológico, a presente pesquisa possui natureza qualitativa, em razão da temática social e subjetiva, o método de procedimento empregado é documental e bibliográfico, que se desenvolve através de cartilhas de órgãos especializados no tema - como o TST (o Tribunal Superior do Trabalho), em conjunto com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT); Senado Federal; Ministério Público do Trabalho - além de dados elaborados por empresas responsáveis, e outros meios de conhecimento.

2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS RELACIONADAS AO TEMA

Antes de chegar até o objetivo proposto da pesquisa, é necessário percorrer todo um percurso que levará até a resposta do questionamento central. Para isso, é preciso analisar o contexto social que lhe é inserido. Além de retratar do que concerne a problemática, investigar os dados pertinentes ao tema e a legislação que atualmente é aplicada em cada caso concreto.

2.1 Pontos Importantes Referentes ao assédio sexual

O assédio sexual é uma conduta inadequada e ilegal, de natureza sexual, contra um indivíduo, no ambiente laboral, causado-lhe desconforto e constrangimento, com o intuito de se beneficiar sexualmente. Na esfera trabalhista, esse condicionamento desrespeitoso só se caracteriza dentro de uma relação hierárquica, assim como para a esfera penal, ou seja, num ambiente em que uma das partes tenha o domínio do poder na relação.

Essas condutas manejadas por colegas de serviço, em mesma posição de trabalho, não se encaixam na tipificação legal de assédio sexual, o que é um problema atual, em vista disso, a vítima se torna ainda mais vulnerável. O bem jurídico tutelado é o da liberdade sexual, por sua vez, nos casos de assédio moral, o bem jurídico atingido é a dignidade psíquica. Porém, nada impede que a vítima seja atingida por ambas, em decorrência da rejeição às condutas ofensivas, de cunho sexual, do seu superior e por isso sofre uma represália, passando, assim, pelo assédio moral. Para que seja caracterizado assédio sexual, basta que o comportamento inadequado do agressor seja exercido uma vez, sendo desnecessário uma sequência desses atos, para tanto.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como:

Atos de insinuação, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características seguintes: (i) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego (ii) influir nas promoções e/ou na carreira do assediado, (iii) prejudicar o rendimento profissional e (iv) humilhar, insultar ou intimidar a vítima. (Comitê de Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade, p. 4)

Também é importante ressaltar, que o silêncio da vítima não é considerado como aceitação, é propício observarmos que se trata de um relacionamento de subordinação e poder, em um dos lados está um polo vulnerável, o trabalhador, corriqueiramente, no cenário atual, o empregado precisa daquele emprego para se sustentar e sustentar sua família, com pouco conhecimento, optando por não confrontar o empregador ou a figura de poder. Porém, se a pessoa, supostamente assediada, retribuir as investidas, descaracteriza o assédio sexual. Outro ponto importante para nos atermos, é de que o contato físico não é um requisito obrigatório para que seja configurado o assédio sexual, esta é apenas uma das diversas formas que pode desencadeá-lo.

Ademais, não se limita ao local em que o empregado exerce seus serviços, mas é imprescindível que seja por causa do trabalho prestado. Como por exemplo, ao dar uma carona ou por meio de redes sociais. Abaixo, temos alguns exemplos do que pode ser caracterizado como assédio sexual, não se restringindo apenas a isto, pois pode se desenvolver de diversas formas, sendo impossível de nomear cada uma, em razão de ser um elemento subjetivo, ligado ao ser humano. Portanto, trata-se de um rol exemplificativo.

Segundo De Marchi (2020, p.7):

- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual;
- Indiretas e insinuações de cunho sexual, como convites inapropriados, mesmo que por meios digitais;
- Tratamento de minorias com base em estereótipos, sexualizando ou constringendo uma pessoa por sua orientação sexual, identidade de gênero, raça/grupo étnico, dentre outras características pessoais;
- Sugerir ou exigir que mulheres usem trajes como decotes ou roupas curtas com o intuito de buscar vantagens, como exigir que uma vendedora faça isso “para melhorar as vendas” ou “chamar a atenção dos clientes”;
- Distinção de tratamento/discriminação motivada por características pessoais (como dar preferência ou tratar uma pessoa de forma diferente por atributos físicos);
- Imposição de pegadinhas de caráter sexual, como simulação de atos sexuais como forma de humilhar a pessoa, mesmo que seja decorrente de uma “brincadeira”;
- Conversas indesejadas ou exposição de assuntos sexuais indesejados;
- “Passar cantada”, excesso de contato físico, ou atos de indiscrição em extensões do ambiente de trabalho (como happy hour, confraternizações etc.), sem o consentimento da pessoa;
- Exigir favores sexuais em troca de promoção ou como chantagem para não demitir;
- Usar características da pessoa como forma de tirar sarro ou envergonhá-la;
- Fazer contato físico indesejado com teor sexual, mesmo com o intuito meramente de constranger (ex: encostar em partes íntimas, “beijo roubado”,

encostar na parede, forçar atos sexuais, dentre outros). A depender de como for feito, pode configurar tentativa ou estupro consumado;

2.2 Dados Estatísticos Pertinentes à Problemática

De acordo com Telenses Group (2019):

Em uma pesquisa elaborada pela consultoria de recrutamento executivo Talenses, dos entrevistados, 34% das mulheres apontaram que sofreram o assédio sexual em seus trabalhos. Quanto aos homens, o percentual caiu pela metade, em relação às mulheres. (Telenses Group, 2019)

No sistema patriarcal, há muito tempo, as mulheres eram vistas como uma figura fragilizada, não tinham autonomia sobre si, muito menos eficiência e vigor igual aos homens para desempenhar algum trabalho, suas vidas se restringiam aos serviços domésticos e os cuidados dos filhos, o papel do marido era voltado para o trabalho e sustento do lar. Ante os dados apresentados, podemos concluir, que mesmo diante de todo o percurso das mulheres em busca dos seus direitos, da luta por reconhecimento, de igualdade e respeito, ainda vivemos em uma sociedade na qual elas ainda são desvalorizadas e objetificadas, inclusive no ambiente de trabalho. Concluimos que o machismo ainda está fortemente enraizado na sociedade.

Logo, até os dias atuais, esse cenário ainda se repercute, mesmo que minimamente em comparação a décadas atrás. Por isso, é tão difícil extinguir essa conduta e puni-la, não só por leis mais diretas e eficientes, mas principalmente dentro das empresas, em que um homem qualquer, seja ele o que detém o poder da empresa ou um colega de mesma esfera hierárquica da vítima, acha certo e oportuno, direcionar seu olhar e sua postura para uma mulher que está realizando seu trabalho, com intuitos sexuais, enxergando-as como objetos e não como uma pessoa normal, como qualquer outro colega de trabalho, seja homem ou mulher, que está ali apenas para executar suas funções e não para satisfazer desejos incompatíveis com o serviço desempenhado.

Em uma porção considerável das empresas que acontece o assédio sexual, as mulheres não encontram uma rede de apoio para solucionar o seu caso, justamente por estar inserida em um ambiente em que é vista, ainda, como um objeto, posturas como estas são aceitáveis, tanto pelos colegas homens, como também pelos chefes. Podemos observar isto, diante da pesquisa feita pelo LinkedIn e da consultoria de inovação social Think Eva, concluindo que apenas 5% das mulheres optaram por buscar ajuda ao departamento de RH das empresas (Think eva; LinkedIn, 2020).

Ainda com base nessa pesquisa, 78,4% das mulheres que foram entrevistadas (414 vítimas), disseram que nada teria sido feito dentro das corporações, se levassem adiante a situação do assédio (Think eva; LinkedIn, 2020), ou seja, é notório que a grande dificuldade para esse crime ser denunciado é a impunidade. Isto se o superior hierárquico quem for o violador, porque se for um colega de trabalho a situação é bem pior, pois não temos uma legislação para colocá-lo como agente ativo do tipo penal. Visualizamos isso perfeitamente quando na pesquisa é apontado que 64% das entrevistadas dizem que existe um descaso em pertinente a esse tema e que as pessoas fazem pouco caso (Think eva;

Linkedin, 2020).Então, provavelmente, a conduta abusiva ficará por isso mesmo, seria a palavra da vítima contra a do seu colega, se ela não tiver provas.

Além disso, ainda na pesquisa mencionada acima, 33% dessas profissionais optaram por não fazerem nada e 15% pediram demissão. Ante o exposto, um total de 48% das 414 entrevistadas, não tiveram seus direitos defendidos, não foram ouvidas (Think eva; Linkedin, 2020).

2.3 Legislação Vigente Aplicável ao Assédio Sexual

Existem campanhas, ações e políticas para o enfrentamento do assédio, tanto sexual como moral, do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Influenciados pela Resolução 351 do CNJ, estes implementaram a "Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho". Além disso, ainda temos a Resolução N° 351, de 28 de outubro de 2020, aplicável no âmbito do judiciário, com a finalidade de prevenir e combater o Assédio Moral e Sexual, com o intuito de produzir trabalho digno, saudável, seguro e sustentável na esfera do Poder Judiciário.

É importante nos atentarmos ao fato de que vão existir situações que vão desencadear punições em mais de uma esfera do nosso ordenamento jurídico, sendo o caso do assédio sexual. Mesmo ocorrendo num ambiente de trabalho, o Direito Trabalhista sozinho não tem estrutura legal suficiente para penalizar o assediador com base na seriedade da violação do bem jurídico tutelado, entrando nesse contexto o Direito Penal, trata-se de um crime, deste modo, a esfera penal necessita ser acionada. Ademais, existe também uma violação no Direito Civil, cabendo a aplicabilidade de uma condenação por Danos Morais. Somando-se a isso, o empregador também pode ser responsabilizado por ações de seus empregados que gerem danos a outrem, como visualizamos nos artigos Art. 927 e Art. 933 da lei Lei nº 10.406, de 2002 a seguir:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (Brasil, 2002)

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que

não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.(Brasil, 2002)

Ante o exposto, cada esfera vai resolver a problemática de acordo com as diretrizes e limites que elas possuem. Ademais, essa temática na esfera administrativa também produz consequências, podendo ser considerado ato de improbidade administrativa, em razão da violação aos princípios fundamentais da Administração Pública, como está prescrito no Art. 11 da Lei nº 14.230, de 2021:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública a ação ou omissão dolosa que viole os deveres de honestidade, de imparcialidade e de legalidade, caracterizada por uma das seguintes condutas: (Brasil, 2021)

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, atualmente não existe nenhuma prescrição referente ao assédio sexual e a sanção aplicada para essa prática, por outro lado, temos como aplicar os artigos 482 e 483 da CLT- Decreto Lei nº 5.452 de

01 de Maio de 1943, para rescisão indireta do contrato de trabalho do assediador, por justa causa. E também o empregado poderá requerer indenização por uma das práticas do art. 483 e a rescisão contratual. Vejamos abaixo os artigos citados:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (brasil,1943)

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (brasil,1943)

A legislação mais importante do tema abordado é a que o Código Penal traz em seu art. 216-A, criminalizando da conduta, porém apenas nas relações de hierarquia. Portanto, colegas de trabalho de mesma posição hierárquica não podem ser penalizados por este referente artigo. Entretanto, a jurisprudência já vem adotando a interpretação de que pode sim caracterizar assédio sexual sem que haja uma posição superior à vítima, no âmbito trabalhista e não no penal. Vejamos o artigo mencionado:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Brasil, 2001)

Diante de tudo que foi explanado, é certo afirmarmos que existe uma brecha na legislação brasileira referente ao problema em questão, mostrando-se insuficiente para que tenha uma verdadeira punição, desse fato que se mostra inerente no cenário trabalhista brasileiro, assim como antes da Lei Maria da Penha, o Código Penal brasileiro também se mostrava insuficiente para punir e prevenir a violência contra a mulher. Por isso, o projeto de lei nº 2874, de 2023 será analisado nos capítulos subsequentes, para sabermos se será suficiente para combater essa condicionamento desrespeitoso e que viola diversos direitos fundamentais da vítima. Importante nos conscientizarmos que, mesmo não sendo estipulado o sexo específico da vítima, o sexo feminino é mais atingido, como vimos no tópico já retratado anteriormente.

3 ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 2874 DE 2023

3.1 Aspecto Geral do Projeto e o Art. 2016-A do Código Penal

O projeto de lei nº 2874, de 2023, de iniciativa da senadora Augusta Brito (PT/CE), tem como objetivo alterar o art. 216-A do Decreto Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever novo tipo penal do crime de assédio sexual, dessa forma, está descrito em sua ementa. Se encontra ainda em fase de tramitação, já passou pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania e não foram implementadas emendas no prazo estabelecido, neste momento está aguardando distribuição.

Ademais, os elementos do tipo penal do 216-A, são: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual e a condição de superior hierárquico ou ascendência. Diante disso, sem esses dois elementos o crime não se consuma, não se caracteriza como assédio sexual. O sujeito ativo, pode ser qualquer um que esteja em posição privilegiada referente à vítima, podendo ser tanto da esfera administrativa como também privada (patrões, empregadores,

diretores, chefes, entre outros). Quanto ao sujeito passivo, é todo aquele que é subordinado, se enquadrando como empregado ou como agente administrativo, desde que seu cargo seja abaixo do sujeito ativo.

Temos uma pequena modificação textual, mas uma grande alteração legislativa e interpretativa, que possui uma maior proteção da vítima e um melhor direcionamento ao que o tipo penal estipula, produzindo assim, uma interpretação extensiva. Nos detalha a forma como pode se manifestar a conduta, o que causa na vítima e a violação do direito fundamental. Além da maior modificação e a mais importante, extingue o caráter hierárquico, que no tipo penal atual possui, para que seja caracterizado o crime. Vamos aprofundar em cada ponto posteriormente.

Além disso, é possível identificarmos uma redação dúbia, confusa, que abre espaço para a negligência, ao dispor sobre a proteção do direito defendido, da segurança jurídica que a vítima precisa ao recorrer ao judiciário, principalmente quando o caso é de matéria penal, no atual dispositivo legal. Quando atribui "constrangimento", esse termo vem carregado de subjetividade, não nos diz exatamente o que de fato está sendo descrito, nesse viés, a palavra "constrangimento" ao ser pesquisada no buscador Google, significa situação moralmente desconfortável e vexatória, e popularmente também é mais conhecida assim, porém ela tem outros significados, no artigo citado é entendido como forma de obrigar, coagir a alguma coisa. Ao lê-lo, não sabemos ao certo o que o dispositivo legal está querendo elucidar com essa palavra.

Podemos acrescentar, que "vantagem ou favorecimento sexual" (Brasil, 2001), são termos vagos e ambíguos, desta maneira, concluímos que de fato o atual artigo 216-A do Código Penal não está nos moldes do princípio da taxatividade penal, que é tão importante para esse campo do direito, requer clareza para compreendermos bem o que a lei está trazendo em seu campo descritivo e impositivo.

3.2 As Mudanças Identificadas No Projeto

Em primeiro lugar, a mais importante das mudanças, está no complemento do tipo, atualmente se pontua como "prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função"(Brasil, 2001). Enquanto que no PL 2874/2023 é totalmente extinta essa obrigatoriedade, modificando extremamente o alcance da norma. São atualmente excluídos como agente ativo do tipo penal, agressores de que não tem condições de superiores hierárquicos ou superior imediato, causando assim, uma insegurança jurídica. A seguir, vejamos o seu campo descritivo:

Art. 216-A. Manifestar conduta de conotação sexual, fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, no exercício profissional ou em razão dele, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Parágrafo único. A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Brasil, 2023).

Outra mudança se encontra logo no início do dispositivo, quando é mencionada qual a conduta que está sendo tipificada como ilegal, gerando dessa forma um melhor direcionamento e clareza, "manifestar conduta de conotação sexual" (Brasil, 2023), não abre espaços para dúvidas ou nebulosidade, o leitor sabe exatamente do que está sendo falado, de forma clara. Podemos acrescentar, que os

demais elementos do tipo, também são modificados, é esclarecido quais as condutas de conotação sexual que está sendo trazido no início do artigo, literalmente temos um melhor direcionamento, "fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios" (Brasil, 2023), além disso, abre espaço para encaixarmos os demais comportamentos que a norma não tem condições de alcançar, ao contrário do termo "obter vantagem ou favorecimento sexual" (Brasil, 2003).

Ainda, após descrever qual conduta está sendo reprimida pelo dispositivo, indica a forma pela qual se manifesta e em seguida é acrescentado que é contra a vontade da vítima, o termo "contra a sua vontade" (Brasil, 2023), proporciona toda diferença na descrição contida no Projeto de Lei, onde não é abordado no atual tipo penal. Desse jeito, é perceptível identificarmos a coerência indispensável que deveria ter no atual artigo do Código Penal. Notamos que em vista disso, a descrição contida no PL 2874/2023 nos fornece efeitos preventivos e melhora os efeitos repressivos, de acordo com a conduta ilegal.

Mais um ponto útil atribuído, foi mencionar em qual cenário o assédio sexual se manifesta, descrevendo que a conduta só é tipificada no exercício profissional ou em razão dele, assim, ambos artigos de Lei continuam com o mesmo sentido, com exceção da exigência pertencente a atual Legislação, de cargo superior hierárquico ou ascendência, o Projeto de Lei deixou livre o critério para configuração do agente primário, sendo qualquer um que esteja no ambiente de trabalho e cometa a conduta ilícita, como já foi dito anteriormente. Também é observado que a pena trazida no PL 2874/2023 se mantém da mesma forma da atual, de 01 (um) a 02 (dois) anos, sendo aumentada em casos da vítima ser menor de 18 (dezoito) anos.

4. RESULTADOS OBTIDOS QUANTO A SUA EFETIVIDADE

No desenrolar de todo o conteúdo apresentado, ficou nítido que de fato estamos diante de um problema social, com uma legislação que não recrimina a conduta ilegal devidamente, somando-se a isso, um fator de desigualdade e de vulnerabilidade também é constatado: o sexo feminino é o mais afetado. Dessa forma, a maleficência do assédio sexual não só se problematiza apenas no que diz respeito a legislação, ele tem outro pilar que o agrava, que é onde se reproduz e se origina, dentro das empresas, em ambiente laboral, é elucidado no tópico dos dados estatísticos o quanto a conduta está empenhada dentro das próprias empresas, onde o PL 2874/2023 não possui a capacidade suficiente para combater de forma direta as práticas ilegais. Uma conduta que se repercute corriqueiramente, pois as pessoas, sobretudo os homens, estão habituadas a se comportarem de determinada maneira, não vai se modificar instantaneamente ao ser publicada uma lei. O projeto possui condições de solucionar uma fração do problema, entretanto é nítido a ponta solta que ainda permeia.

O Projeto de Lei analisado evidencia a mudança relacionada ao agente ativo da lei, em que tira o poder hierárquico do tipo penal para que se configure o assédio sexual, quando as vítimas são mulheres o fator de hierarquia do cargo é insignificante, mesmo assim, o agressor viola o tipo penal, de acordo com a pesquisa levantada pelo grupo de consultoria de inovação social Think Eva e o LinkedIn, mesmo ocupando cargos de gerência e posições elevadas dentro das empresas, as mulheres ainda são vítimas do assédio sexual, em número menores em comparação com as outras, porém, ainda assim, se reproduz. (Think eva; LinkedIn, 2020).

Segundo Think Eva e LinkedIn (2020):

E mesmo que o número de mulheres que ocupam posições hierárquicas mais altas sejam quantitativamente menores, o assédio não deixa de ser uma realidade. Entre as entrevistadas que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio. No caso de diretoras, o número chegou a 55%. (Think eva; LinkedIn, 2020)

Ante o exposto, visualizamos que revogar a lei atual que tipifica o assédio sexual, tirando a condição de posição hierárquica e modificando os demais elementos do tipo, proporcionaria uma melhor segurança jurídica, pois nesses casos os agressores em cargo insignificantes seriam penalizados. Todavia, o PL 2874/2023 não detém a completude satisfatória para que essa atuação seja banalizada como o esperado. Ainda com base na pesquisa, 1 em cada 6 vítimas de assédio sexual, no ambiente laboral, pedem demissão, além disso, são poucas as empresas e instituições que se preocupam e lidam com esse problema de forma justa, apenas 5% das mulheres procuraram os Recursos Humanos onde trabalham, 35,5% dizem sentir medo, de perder o emprego e conseqüentemente ficar desempregada (Think eva; LinkedIn, 2020).

Seguindo esse percurso, 63,8% dizem que existe um descaso pontuado a essa pauta, por isso, a maioria delas desistem de fazer a denúncia, 78% acreditam que de nada adiantará; 60% tem medo de serem demitidas; 41% acreditam que colocariam a culpa nelas; 16% acreditam que a culpa foi delas (Think eva; LinkedIn, 2020). A conclusão que se toma após analisarmos essa pesquisa, é de que no cenário que se apresenta, os agressores saem impune, enquanto que as vítimas são altamente prejudicadas. Em vista disso, nem sequer chegam a denunciar o agressor, logo, a Lei não alcança essas pessoas, a conduta criminoso se perfaz dentro do próprio ambiente de trabalho, não saindo dali. O descaso das organizações é, indubitavelmente, pior que a insegurança jurídica da lei atual.

CONCLUSÃO

O objetivo da presente pesquisa foi responder se o Projeto de Lei nº2874 seria suficiente para o enfrentamento do assédio sexual. Antes disso, foi demonstrado cada fato e argumento que estrutura o assédio sexual na sociedade. Em uma outra abordagem, destrinchamos que essa conduta se empodera de uma problemática social, pois foi provado que as mulheres são as principais vítimas desse mal. Tendo em vista que desde muito tempo as mulheres são as mais prejudicadas e vulneráveis nos mais diversos contextos da vida, entre eles, o trabalho. Elas não se sentem seguras e protegidas em suas casas (diante da violência doméstica); não estão protegidas nas ruas (pertinente ao crime de importunação sexual) e nem em seus trabalhos (o assédio sexual). Percebemos que precisa de mais rigor e força normativa para solucionar esse fato infeliz, que insiste em permanecer em nosso meio.

Ainda nesse contexto, foi levantado dados estatísticos que nos elucidam como esse desastre se prolifera nas organizações. Logo, é visto que os números revelam as mulheres como sendo as verdadeiras vítimas. Até quando isso vai continuar a repercutir? A falta de respeito e falta de credibilidade no desempenho das atividades trabalhistas desempenhadas pelas mulheres é um imbróglio social grave. Devem ser vistas como parte integrante da empresa ou da instituição e não como um objeto a ser usado para atos inapropriados. A responsabilização da solução dessa conduta criminoso não deve se restringir apenas a vítima, o poder

público e autoridades políticas juntamente com as empresas precisam se esforçar juntos para enfraquecer essa prática de uma vez por todas.

Posteriormente, foram expostas quais dispositivos legais podem ser usados pelo meio jurídico para tentar solucionar esse ato ilegal e minimizar a brecha que o 216-A deixa. Conclui-se que mesmo com o esforço da jurisprudência e desses outros dispositivos, ainda se mostra insuficiente. Para problemas sérios, necessita-se de uma lei séria, completa e competente. O que ainda não temos no ordenamento jurídico brasileiro referente ao assédio sexual.

Adiante, foi analisado cada ponto de mudança que o PL 2874/2023 desperta, em comparação a Lei de Assédio Sexual, a atual. Posto isto, é visível que ele não alcança essa problemática num total, influencia numa melhor segurança jurídica, os meios punitivos são ampliados com a exclusão do requisito da hierarquia, mas permanece sem solução o maior infortúnio em torno desse assunto, as mulheres que estão em número maior no polo passivo da relação e o descaso das empresas, como foi pontuado anteriormente, diante disso, as vítimas nem chegam a fazer a denúncia, ficando tudo impune.

Portanto, chego a conclusão de que o Projeto de Lei analisado não tem fôlego suficiente para erradicar a problemática do assédio sexual, esse era o imbróglio central questionado durante a pesquisa. Em razão de não tratar cuidadosamente desses dois pilares que estruturam o assédio sexual, que faz toda diferença, o sexo feminino como foco e o descaso das empresas, ela será resolvida em partes, tirando o atributo hierárquico e mudando os elementos do tipo penal, porém não leva em consideração a vulnerabilidade das mulheres e deixa mais uma ponta solta, sendo o desprezo das organizações no tocante a essa pauta, que possui um papel tão significativo quanto a lei.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Rio De Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2023

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 out. 2023

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.** Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 28 out. 2023

BRASIL. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.** Improbidade Administrativa. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 28 out. 2023

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2874, de 2023**. Altera o art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/15784>. Acesso em: 28 out. 2023

CAVALLINI, Marta. Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho; 15% delas pediram demissão, diz pesquisa: Pesquisa indica que o assédio sexual atinge mais negras e mulheres com rendimentos menores; apenas 5% delas recorrem ao RH das empresas para reportar o caso.. **G1**, [S. l.], p. 00, 8 out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-meta-de-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 28 out. 2023.

DE MARCHI, Pamela. Assédio Sexual no ambiente de Trabalho: Prevenção e combate. **Baptista Luz Advogados**. São Paulo, [s.d.]. Disponível em: [file:///C:/Users/PC/Downloads/Assedio-Sexual-no-Ambiente-de-Trabalho-Prevencao-e-Combate-%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Assedio-Sexual-no-Ambiente-de-Trabalho-Prevencao-e-Combate-%20(1).pdf). Acesso em: 28 out. 2023

JORGE E SILVA, Manoel, Questões controvertidas sobre o assédio sexual. In: **Revista de Curso de Direito da UNIFACS**, v.I, Porto Alegre: Síntese, Coleção Acadêmica de Direito, n. 22, 2001.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Cartilhas**. Disponível em: <file:///C:/Users/PC/Downloads/Campanha%20ass%C3%A9dio%20moral%20e%20sexual%20-%20a5%20-%2012092022.pdf>. Acesso em: 28 out. 2023

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO. **Cartilhas**. Disponível em: <https://ufrj.br/wp-content/uploads/2022/06/cartilha-assedio-sexual-mpt-oit.pdf> Acesso em: 28 out. 2023

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2011. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Assédio Sexual: O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

SENADO FEDERAL. **Cartilhas**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 28 out. 2023

TALENSES GROUP. **Pesquisa "violência e assédio contra a mulher no mundo corporativo"**. São Paulo: Talenses Group, 2019. Disponível em: <https://online.fliphtml5.com/gbcem/tdam/#p=2>. Acesso em: 28 out. 2023

THINK EVA; LINKEDIN. **Think Eva**, 2020. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 28 out. 2023

UMA EM cada seis mulheres vítimas de assédio sexual no trabalho pede demissão

Leia mais em:

<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/uma-em-cada-seis-mulheres-vitimas-de-assedio-sexual-no-trabalho-pede-demissao/>: Pesquisa conduzida pelo LinkedIn e

Think Eva revelou, ainda, que 47,12% dos casos ocorreu no ambiente profissional

Leia mais em:

<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/uma-em-cada-seis-mulheres-vitimas-de-assedio-sexual-no-trabalho-pede-demissao/>. **FORBES**, [S. l.], p. 00, 7 out. 2020.

Disponível em:

<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/uma-em-cada-seis-mulheres-vitimas-de-assedio-sexual-no-trabalho-pede-demissao/>. Acesso em: 27 out. 2023.