



Receba os resultados dos principais julgamentos tributários no STF, no STJ e no Carf diretamente no seu e-mail no mesmo dia da decisão. [Conheça e assine o JOTA PRO!](#)

PARTE V

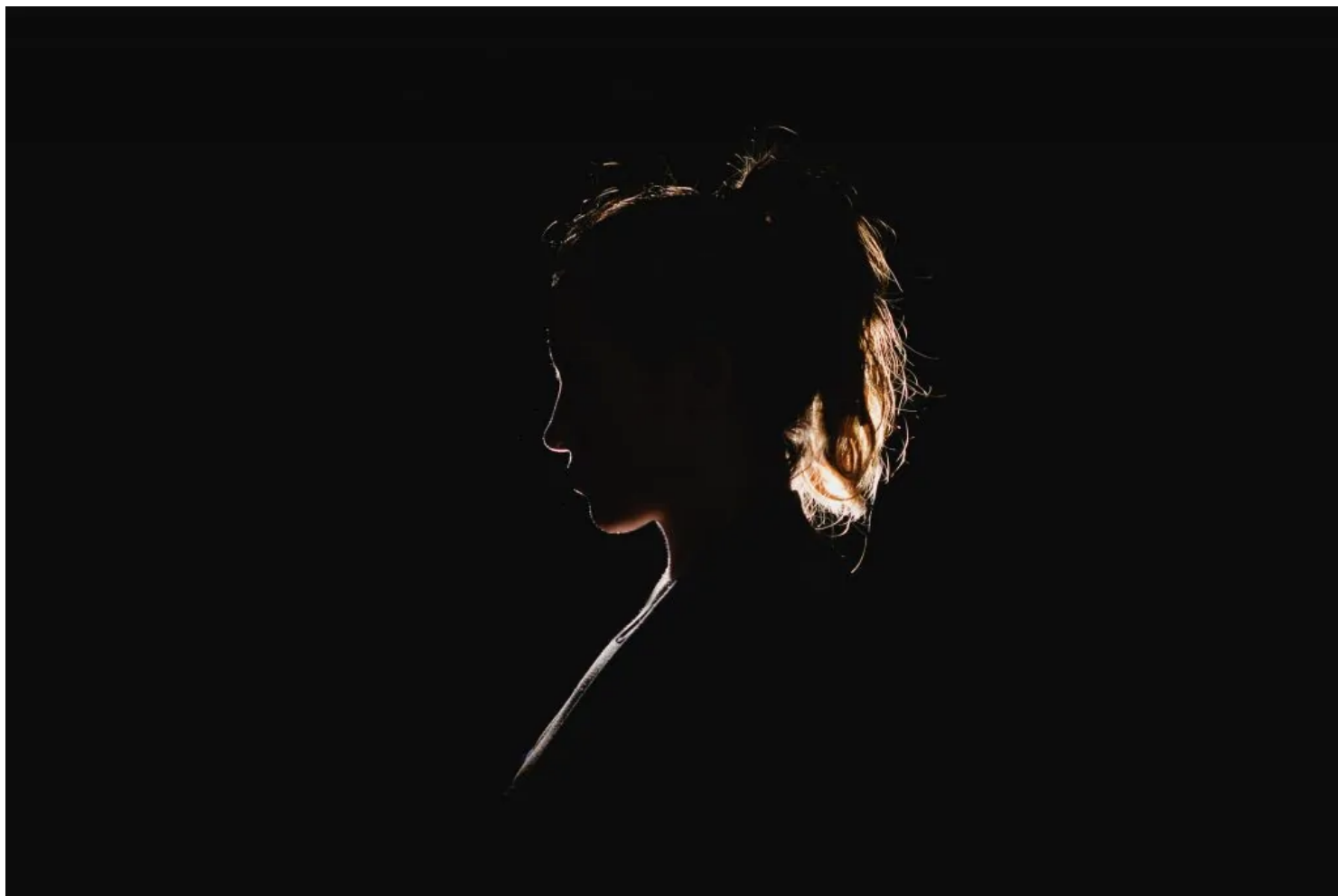
Qual o custo do assédio sexual no ambiente de trabalho?

A atuação dos órgãos de controle e a importância do compliance em equidade como prevenção ao assédio

THAYNÁ YAREDY
MANUELA CAMARGO
ISABELA DEL MONDE
ADRIANA VOJVODIC

22/02/2021 07:42

Atualizado em 22/02/2021 às 07:43



Crédito: Unsplash

Sabe-se que o assédio sexual no ambiente de trabalho é crime, cuja conduta pode ter reflexos também na justiça trabalhista^[1]. Mas quão recorrente ele é e quanto custa em termos indenizatórios, queda de produtividade e outras graves consequências?

Em busca desta resposta, o **Government Accountability Office (GAO)**, entidade de fiscalização superior dos Estados Unidos, realizou auditoria intitulada "**Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho da Administração Pública Federal**". As premissas desta investigação foram o fato de a administração pública federal ser a maior empregadora nos EUA, bem como o impacto negativo do assédio sobre os servidores e sobre a própria prestação de serviços públicos à população.



JOTA PRO
— Poder —

A cobertura política mais especializada do Brasil, com **previsibilidade e transparência** para você tomar decisões e desenhar cenários

CLIQUE PARA SABER MAIS

Inicialmente, cumpre destacar que a auditoria constatou dificuldade para a realização de diagnóstico completo devido à baixa quantidade de dados federais disponíveis e porque as poucas estimativas nacionais confiáveis da prevalência do assédio sexual

variavam devido às diferenças metodológicas das pesquisas, incluindo a estrutura das perguntas e o seu período de duração.

Além disso, as pesquisas apontaram que poucas pessoas que sofreram assédio efetivamente o reportaram. De acordo com estudos consultados pela auditoria, o percentual de reportes de assédio é de apenas 6%. Por isso, uma das recomendações do órgão à administração pública foi a realização de pesquisas recorrentes sobre o tema.

Constatou-se também que a probabilidade da ocorrência de assédio sexual no local de trabalho pode variar com base em características demográficas, como gênero, raça e questões etárias, bem como pelo fato de o lugar de trabalho ser dominado por homens ou por mulheres. Por exemplo, mulheres, pessoas mais jovens e mulheres em locais de trabalho dominados por homens eram mais propensas a reportarem assédio.

O GAO não encontrou nenhuma estimativa de custo recente de assédio sexual no local de trabalho, mas identificou que, além dos custos indenizatórios, havia custos de difícil mensuração divididos em quatro grandes categorias: saúde, produtividade, carreira e custos jurídicos.

Entre os custos de saúde encontram-se sintomas relacionados à saúde física e mental, bem como custos adicionais com o sistema de saúde. Quanto à produtividade foram relatados absenteísmo, redução da performance e baixa satisfação com o trabalho.

Com relação à carreira identificou-se custo de recolocação profissional, rotatividade e necessidade de constante substituição da força de trabalho pelo empregador. Por último, entre os custos jurídicos foram encontrados custos processuais, indenizatórios e danos reputacionais.

O órgão de controle também identificou falhas no combate e prevenção ao assédio. No departamento de assuntos militares, por exemplo, constatou-se a existência de conflito de interesses na medida em que a pessoa responsável por apurar queixas de assédio sexual era a mesma que tinha a atribuição de promover ou contratar o empregado.

Além disso, a inexistência de um órgão central de coleta de informações e denúncias no departamento dificultava o tratamento adequado desses casos. Nas agências financiadoras de pesquisa, por sua vez, o GAO constatou que não existiam orientações de como as pessoas poderiam apresentar denúncias, bem como nenhuma agência

estabelecia objetivos ou planos para avaliar os esforços de prevenção ao assédio sexual.

Por fim, no relatório da Controladoria da Cidade da Filadélfia^[2], apurou-se que a cidade já havia pago mais de US\$ 2 milhões em acordos relacionados a assédio.

No Brasil, o **Tribunal de Contas da União (TCU)**^[3], inspirado na auditoria conduzida pelo órgão de controle americano, aprovou **proposta de auditoria** apresentada pelo ministro Bruno Dantas com o escopo de avaliar o desempenho do sistema de prevenção e combate ao assédio sexual na administração pública federal.

Em sua proposta, o ministro destacou o fato de que ainda são muito incipientes os sistemas de combate e prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho, tanto públicos quanto privados, convocando os dirigentes máximos dos órgãos federais a prestarem atenção e a agirem sobre o problema.

No Brasil, os dados sobre assédio sexual também ainda são insuficientes, contudo, **informações do Tribunal Superior do Trabalho** apontam que essa prática foi tema de 4.786 processos na justiça trabalhista em 2019. Esse número, provavelmente, é apenas a pontinha de um iceberg que precisa vir à tona para que o tema seja tratado com a seriedade que lhe é devida.

A proposta de auditoria do TCU também citou dados da **pesquisa realizada pela Think Eva e pelo LinkedIn** que apontam que uma em cada duas mulheres já sofreu assédio no ambiente de trabalho e que uma em cada seis mulheres pede demissão após o ocorrido. Importante destacar que essa pesquisa também mostrou que, entre as mulheres que afirmaram já terem sofrido assédio sexual no trabalho, 52% são negras.

Os apontamentos da fiscalização realizada pelo GAO e da proposta de auditoria do TCU jogam luz sobre o fato de que o assédio sexual é um problema estrutural da sociedade que perpassa todo tipo de organização, seja ela pública ou privada, bem como que seus efeitos extrapolam os danos à vítima, impactando a própria organização e a prestação de seus serviços.

Ainda, considerando que o TCU tem como meta ser referência na promoção de uma administração pública efetiva, ética, ágil e responsável, é revelador o fato de o combate ao assédio sexual ter entrado em sua agenda, demonstrando que esse tema extrapola uma perspectiva individual, devendo ser tratado como política pública.

Vale ressaltar que, para que o combate e a prevenção ao assédio sexual sejam feitos de maneira eficaz, é importante que sejam estruturados programas de compliance alicerçados em equidade.

Para tanto, o programa deve ser desenhado considerando as ferramentas que compõem um programa de compliance, mas também incorporando preocupações e medidas que garantam olhar **interseccional**, isto é, que considere as diferenças entre as necessidades das pessoas colaboradoras e a forma como se dão as relações entre pessoas diversas, por exemplo, por meio da identificação do impacto de suas políticas sobre grupos que sofrem mais de uma opressão, como mulheres negras e da comunidade LGBTQIAP+.

É a partir dessa lente que deve ser feito (i) o engajamento da alta direção, (ii) a estruturação de de instância interna responsável por receber e tratar relatos de assédio, (iii) a avaliação interna de riscos, (iv) a elaboração de políticas e procedimentos e (v) o monitoramento e aprimoramento constantes das pessoas que compõem a organização por meio de treinamentos.

Ainda, é muito relevante que o canal de escuta criado para o recebimento de relatos de assédio seja levado à cabo por instância independente de forma a evitarem-se conflitos de interesse.

O caso também deve ser conduzido a partir de critérios transparentes, equitativos e que garantam segurança às partes envolvidas, privilegiando-se metodologia que acolha a vítima.

O assédio sexual é conduta bastante prejudicial às vítimas e também muito custosa às organizações onde acontece. O fato de estarem ocorrendo fiscalizações conduzidas pelas mais altas instâncias de controle externo da administração pública de países como Estados Unidos e Brasil é um grande avanço.

No entanto, para que essa conduta criminosa, imoral e antiética seja efetivamente extirpada, é necessário mais que uma ordem de fiscalização, mas sobretudo o

envolvimento das altas lideranças das organizações e de método para que o tema seja tratado com a seriedade e a efetividade que merece.

O episódio 49 do podcast Sem Precedentes faz uma análise sobre a prisão do deputado Daniel Silveira (PSL-RJ) após ataques ao STF. Ouça:

Sem Precedentes, ep 49: Caso Daniel Silveira - o que o STF precisa dizer so...



^[1] “No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

(...)

Embora o processo criminal decorrente do assédio sexual seja da competência da Justiça Comum, a prática tem reflexos também no Direito do Trabalho. Ela se enquadra, por exemplo, nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da **CLT**) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc).

Caracterizado o dano e configurado o assédio sexual, a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano (artigo 927 do **Código Civil**). Nesse caso, a competência é da Justiça do Trabalho, pois o pedido tem como origem a relação de trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição da República).

Embora, no Direito Penal, a relação hierárquica faça parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho. A responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do Código Civil), e o empregador poderá ajuizar ação de regresso (ressarcimento) contra o agente assediador.”

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,processos%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>>.

[2] *“Report on the Effectiveness of and Compliance with Sexual Harassment Policies and Procedures – July 2012 to April 2018.”* Tradução livre: “Relatório sobre a efetividade e a conformidade com políticas e processos de combate ao assédio sexual – Julho de 2021 a Abril de 2018”.

[3] “O TCU é o órgão de controle externo do governo federal e auxilia o Congresso Nacional na missão de acompanhar a execução orçamentária e financeira do país e contribuir com o aperfeiçoamento da Administração Pública em benefício da sociedade. Para isso, tem como meta ser referência na promoção de uma Administração Pública efetiva, ética, ágil e responsável. O Tribunal é responsável pela fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos órgãos e entidades públicas do país quanto à legalidade, legitimidade e economicidade.”

THAYNÁ YAREDY – Advogada, mestranda em Ciências Humanas e Sociais na UFABC e fundadora da Gema Consultoria em Equidade.

MANUELA CAMARGO – Formada em Direito pela USP, fundadora da Gema Consultoria em Equidade e sócia da SBAC Advogados.

ISABELA DEL MONDE – Formada em Direito pela USP, fundadora da Gema Consultoria em Equidade e coordenadora do MeToo Brasil.

ADRIANA VOJVODIC – Doutora em Direito do Estado pela USP, fundadora da Gema Consultoria em Equidade e advogada no Barros Pimentel, Alcântara Gil e Rodriguez Advogados.

Os artigos publicados pelo JOTA não refletem necessariamente a opinião do site. Os textos buscam estimular o debate sobre temas importantes para o País, sempre prestigiando a pluralidade de ideias.