



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISABELA ISIS LEMOS DAVID

**ASSÉDIO SEXUAL NO ESTÁGIO SUPERVISIONADO: A
EXPERIÊNCIA DAS ACADÊMICAS DA FACULDADE
BAIANA DE DIREITO ANALISADA SOB UMA
PERSPECTIVA FEMINISTA**

Salvador
2018

ISABELA ISIS LEMOS DAVID

**ASSÉDIO SEXUAL NO ESTÁGIO SUPERVISIONADO: A
EXPERIÊNCIA DAS ACADÊMICAS DA FACULDADE
BAIANA DE DIREITO ANALISADA SOB UMA
PERSPECTIVA FEMINISTA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Daniela Carvalho Portugal.

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

ISABELA ISIS LEMOS DAVID

**ASSÉDIO SEXUAL NO ESTÁGIO SUPERVISIONADO: A
EXPERIÊNCIA DAS ACADÊMICAS DA FACULDADE
BAIANA DE DIREITO ANALISADA SOB UMA
PERSPECTIVA FEMINISTA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2018.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ser meu guia e protetor. Durante toda essa jornada, foi o seu amor que me fez enfrentar todas as dificuldades, me mostrando que em nenhum momento eu estive desamparada.

À minha mãe, Sayonara, por todo zelo, carinho, e incentivo quando eu cheguei a pensar diversas vezes em desistir. Ao meu pai, Rômulo, por sua proteção e por todo o estímulo, que me impulsionam a continuar em qualquer situação. Mesmo distantes fisicamente, estamos conectados com muito amor. Devo tudo a vocês, e nossos telefonemas ao fim de cada dia me davam certeza que eu conseguiria. Amo vocês!

À minha irmã, Victória, pela motivação e companhia diária, além das doses de risada e amor, que fizeram essa caminhada ser mais leve. Ela, sem dúvida, acredita em mim quando eu mesma não sou capaz de acreditar.

Agradeço a toda minha família, em especial a meus avós, tios e primos, e a todos os meus amigos, por estarem ao meu lado sempre que eu precisei.

Sou grata a minha orientadora, Daniela Portugal, por ser um exemplo de mulher forte, me mostrando que um trabalho de conclusão de curso vai além do aprendizado jurídico e teórico.

Agradeço às alunas da Faculdade Baiana de Direito que se dispuseram a responder ao formulário de pesquisa, foco do meu trabalho. Com essa pesquisa percebi que os problemas enfrentados pelas mulheres é uma luta de todas nós.

Por fim, agradeço às minhas companhias diárias ao longo da minha caminhada acadêmica, em especial, neste momento, a Carol, pela sua boa vontade sem tamanho, e ao meu “grupinho da mono”: Ingrid, Nina, Larissa, Jana e Taís. Sem o seu suporte eu não teria alcançado o fim deste trabalho. O apoio, carinho e as dicas diárias me deram forças em todos os momentos difíceis.

RESUMO

O presente trabalho tem como premissa a análise da experiência das acadêmicas da Faculdade Baiana de Direito no estágio supervisionado, sobretudo no que diz respeito aos casos de assédio sexual sofridos, e os desdobramentos desses acontecimentos se darão a partir do estudo de uma perspectiva feminista. O intuito é verificar se há realmente casos de assédio sexual no local de estágio, uma vez que a realidade atual desse ambiente é marcada por machismos e desigualdades de gênero, as quais são percebidas não só nas relações de estágio, mas também em todo o mercado de trabalho. Para tanto, faz-se uma observação inicial acerca das noções preliminares sobre o estágio, a atuação dos sujeitos da relação e especificidades gerais a respeito do estágio supervisionado, bem como a fiscalização exercida pelos entes concedentes de tal atividade. Em seguida, este estudo debate sobre a cultura do assédio como resultado do sistema patriarcal, tendo em vista que a dominação masculina na sociedade brasileira reflete o desenvolvimento do sistema penal e a própria tipificação de certos crimes que tem como cerne a proteção especial às mulheres vítimas de violência sexual. Ademais, elencaram-se as generalidades do delito de assédio sexual e seus efeitos jurídicos no âmbito penal, bem como as consequências sofridas pelas vítimas e o combate dessa cultura de assédio. Assim, extraem-se dados de uma pesquisa realizada com as próprias estudantes da instituição em análise, e que desempenham funções de estagiárias, a fim de facilitar a compreensão do tema proposto e tirar conclusões a partir de dados reais.

Palavras-chave: assédio sexual; estágio; mulher; vítima; desigualdade; gênero.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	artigo
CEE0	Comissão de Estágio e Exame de Ordem
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DPE-BA	Defensoria Pública do Estado da Bahia
DPU-BA	Defensoria Pública da União na Bahia
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPE/BA	Ministério Público do Estado da Bahia
MPF/BA	Ministério Público Federal na Bahia
MPT	Ministério Público do Trabalho
NPJ	Núcleo de Prática Jurídica
OAB	Ordem de Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PR-SP	Partido da República - São Paulo
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TJ-BA	Tribunal de Justiça do Estado da Bahia

LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 01	Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio? I	64
Gráfico 02	Cargo ocupado pelo assediador I	66
Gráfico 03	Atitude da vítima diante do assédio sofrido	68
Gráfico 04	Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio? II	70
Gráfico 05	Cargo ocupado pelo assediador II	71
Gráfico 06	Atos de assédio	73
Gráfico 07	Constrangimento sofrido no ambiente de estágio pela condição de ser mulher	75

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 NOÇÕES PRELIMINARES ACERCA DA LEI DO ESTÁGIO	12
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE ESTÁGIO	13
2.2 CRIAÇÃO DA LEI DO ESTÁGIO E SUAS PRINCIPAIS DIRETRIZES	14
2.3 ESTÁGIO OBRIGATÓRIO <i>VERSUS</i> ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO	17
2.4 A INSTITUIÇÃO DE ENSINO COMO FISCAL DA LEI DO ESTÁGIO	18
2.5 DEVERES DA PARTE CONCEDENTE	19
2.5.1 Obrigações da Ordem dos Advogados do Brasil como concedente de estágio	20
2.5.2 Obrigações dos órgãos públicos na concessão do estágio	23
2.6 PARTICULARIDADES DO REGULAMENTO DE ESTÁGIO DA FACULDADE BAIANA DE DIREITO	25
2.7 DO DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DO ESTÁGIO	26
3 CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO PENAIS	29
3.1 A CULTURA DO ASSÉDIO COMO RESULTADO DO SISTEMA PATRIARCAL	29
3.1.1 Paradigma de dominação masculina na sociedade brasileira	30
3.1.2 Desdobramentos penais oriundos do ideal de sujeição do homem perante a mulher	33
3.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL	36
3.2.1 Bem jurídico tutelado e sujeitos do delito	38
3.2.2 Elemento objetivo	40
3.2.3 Elemento subjetivo	43
3.2.4 Consequências jurídicas no âmbito penal	44
3.2.5 A mulher no mercado de trabalho e a insuficiência da tipificação do delito de assédio	45
3.3 ASSÉDIO SEXUAL <i>VERSUS</i> ASSÉDIO MORAL	48
4 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO E A EXPERIÊNCIA DAS ESTAGIÁRIAS ACADÊMICAS DA FACULDADE BAIANA DE DIREITO	53

4.1 CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL	54
4.2 COMBATE À CULTURA DO ASSÉDIO	56
4.3 ENTIDADE CONCEDENTE E ASSÉDIO SEXUAL	59
4.4 PESQUISA DE CAMPO: EXPERIÊNCIA DAS ESTAGIÁRIAS ACADÊMICAS DA FACULDADE BAIANA DE DIREITO	60
4.4.1 Metodologia de pesquisa	61
4.4.2 Da análise dos resultados	63
4.4.3 Análise dos dados da pesquisa complementar	69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE I	85
APÊNDICE II	87

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual é uma das formas de intimidação que acometem as pessoas no mercado de trabalho. Neste caso, o constrangimento é causado pelo superior hierárquico em relação a seus subordinados com o intuito de obter algum favor sexual. Essas condutas têm as mulheres como as maiores vítimas, por isso é relevante entender os dilemas enfrentados pelo sexo feminino na sociedade.

A temática ganhou relevância após a constante luta de grupos feministas pelo reconhecimento da igualdade de gênero e pelos inúmeros casos de violência dirigida à mulher, que se desdobravam para além da violência física, mas também em violência sexual. Tais problemas devem ser enfrentados, acima de tudo, como questões culturais. Isto significa que há todo um sistema machista e patriarcal que coloca o gênero masculino em local de destaque.

E como resultado de tais lutas feministas, pôde-se observar esforços do Estado no combate à violência contra a mulher, principalmente após as alterações do Código Penal, tipificando como crime, pontualmente o assédio sexual, a partir do ano de 2001. Entretanto, ainda há muito que lutar, a fim de combater os casos de assédio e qualquer forma de desrespeito, discriminação, violência e abusos contra a mulher.

Ainda neste sentido, serão tecidas considerações a respeito dos crimes de assédio em todos os ramos da sociedade, além de destacar os dispositivos legais que tratam do tema e das lacunas que propiciam a persistência desses problemas.

Assim, não menos importante, é necessário analisar o papel das instituições de ensino superior como um local de enfrentamento desse dilema, principalmente diante da exigência de um estágio acadêmico e a supervisão que é exercida, além dos órgãos da justiça que podem ajudar no controle desses casos.

Desse modo, confrontar essas questões passa a ser posicionamentos esperados pela sociedade em geral, a fim de obter soluções imediatas tendo em vista as omissões que podem ser observadas.

Quanto à metodologia utilizada no presente estudo, abordou-se o método cartesiano, pois a partir de informações gerais e abstratas do estudo da lei de estágio e do crime de assédio sexual, chegou-se a premissas específicas do assédio

sexual sofrido por estagiárias. Além disso, foram feitas pesquisas bibliográficas para através de livros e doutrina explicar a importância de conceitos determinantes no estudo.

Outrossim, este trabalho monográfico foi dividido em três capítulos de desenvolvimento. Primeiramente, procura-se esclarecer as particularidades da Lei de Estágio, estabelecendo uma diferença entre a relação de emprego e relação de estágio, bem como do que se trata o estágio obrigatório e o não obrigatório. Aborda-se ainda os sujeitos da relação de estágio, além das obrigações de cada um deles, principalmente da instituição de ensino e da parte concedente, que devem oferecer ao estudante a maior segurança possível, a fim de alcançar os principais objetivos, quais sejam o aprendizado e a capacitação para concorrer às futuras oportunidades no mercado de trabalho. Destaca-se também o Regulamento de estágio da Faculdade Baiana de Direito e suas especificidades.

Ademais, busca-se a possibilidade de uma discussão acerca da tipificação do crime de assédio sexual ao analisar o bem jurídico tutelado, elemento objetivo, subjetivo e os sujeitos do delito, e, a partir daí, constatar casos de assédio no ambiente de estágio, diante da hierarquia existente entre o chefe e o estagiário. Para isso, inicialmente foram apresentados os desdobramentos penais oriundos de uma dominação masculina na sociedade brasileira, levando em conta a cultura do assédio como consequência de um sistema patriarcal. Posteriormente, o enfoque foi ponderar os reflexos sociais, levando em conta as consequências negativas que esses crimes causam para a vida de quem os sofre, como impactos psicológicos por vezes irreversíveis. É inegável a importância de se preocupar com o combate a esses comportamentos, frente a uma persistência da cultura machista na sociedade brasileira, que acaba refletindo no ambiente acadêmico.

Por fim, para além da perspectiva teórica, buscou-se trazer uma pesquisa a fim de investigar os possíveis casos de assédio sexual sofridos especificamente pelas alunas da Faculdade Baiana de Direito, e caso existam, quais as atitudes das vítimas e os mecanismos de repressão a tais atos, se são eficazes e de que maneira podem se mostrar mais efetivos.

2 NOÇÕES PRELIMINARES ACERCA DA LEI DO ESTÁGIO

A busca dos jovens estudantes por estágios hoje em dia é, na verdade, uma oportunidade de aprendizado prático para um futuro promissor no mercado de trabalho. Estagiar é o momento adequado de aprender com os erros e acertos da experiência profissional.

Sabe-se que, antes de aprofundar nos temas relativos a estágio, é necessário trazer a distinção entre essa atividade e o trabalho em si, para que não haja possíveis confusões. As particularidades de cada contrato firmado entre as partes são de suma importância, pois trazem um alcance diferente em termos acadêmicos, além de efeitos práticos trabalhistas também variados.

Diante disso, observa-se que a própria doutrina vem diferenciando trabalho de atividade em sentido estrito. Enquanto o primeiro é prestado com o objetivo principal de remunerar o trabalhador para que possa sustentar a si e sua família, a segunda não tem a onerosidade como o foco, e em regra há uma contratação meramente simbólica, objetivando ora o aprendizado, ora prestar ações solidárias. E o estágio se enquadra como atividade em sentido estrito. O estagiário não é um trabalhador no sentido jurídico do termo, já que o objetivo de sua atividade é se preparar para o trabalho almejado, e, enquanto o momento não chega, está exercendo uma atividade em sentido estrito, sem menosprezar ou diminuir o esforço para cumprir suas funções.¹

O estágio pressupõe uma relação jurídica triangular, e nos seus vértices se encontrarão a instituição de ensino que encaminha o aluno, a empresa ou órgão que o recebe, e o aluno, que ali exerce atividade prática em conformidade com o currículo escolar.²

Impossível tratar desse ponto, entretanto, sem adentrar nas particularidades das relações de emprego e de estágio, e ao entender tais diferenças, aprofundar no tema principal desse estudo.

¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais, e coletivas de trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 123-124.

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 451.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO *VERSUS* RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Como já exposto, o estágio é uma atividade diferente das relações tuteladas pelo Direito do Trabalho. O contrato de trabalho tem como resultado uma relação de emprego. Esta relação tem como característica a cumulação de alguns elementos, quais sejam a pessoalidade, em que um dos sujeitos, nesse caso o empregado presta serviços em favor de outrem pessoalmente, tem uma natureza não eventual, ou seja, que prevê uma repetição, ou via de regra, uma continuidade. Além disso, o contrato tem caráter oneroso, já que o trabalho prestado pelo empregado será remunerado, e finalmente, existe a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.³

Embora o contrato de estágio preencha todos os elementos, podendo haver cumulativamente não eventualidade, onerosidade (com a concessão de bolsa auxílio), pessoalidade e subordinação, o estagiário está excluído da tutela da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pelo fato de não ser considerado empregado. E essa exclusão legal decorre de artifícios utilizados com o objetivo de estender as perspectivas de concessão de estágio no mercado.⁴

Então, a confusão entre esses institutos termina definitivamente quando se conclui que tem objetivos diferentes – o estágio visa o aprendizado, tem finalidade educacional a partir dos ensinamentos aplicados acerca da experiência vivenciada, firmando uma base sobre o que se está capacitando, e o emprego visa primordialmente o sustento do indivíduo e de sua família.⁵

Compreender essas diferenças aqui abordadas é importante para mais adiante adentrar no tema principal, qual seja a ocorrência de assédio sexual no estágio, entendendo que o fato do estágio não se enquadrar em uma relação de emprego não desconsidera a subordinação, logo, esse delito também está presente nesse tipo de atividade, e, para tal, cumpre destacar, primeiramente, algumas das individualidades no tocante a lei do estágio, compreendendo principalmente o papel

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 173.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: Ltr, 2008, p. 324.

⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais, e coletivas de trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 177.

fiscalizador das partes que envolvem a relação jurídica para um fiel cumprimento do contrato.

2.2 CRIAÇÃO DA LEI DO ESTÁGIO E SUAS PRINCIPAIS DIRETRIZES

A partir da década de 1930, com o desenvolvimento do processo de industrialização no Brasil, o estágio demonstra ser uma das preocupações de educadores e empresários, sendo tratado como “trabalho escolar”, figurando como instrumento de formação e complementação do ensino. Todavia, a origem histórica do contrato de estágio se deu apenas em 1967, com a Portaria nº 1002, momento em que foi estabelecido que tal pacto não implicava no reconhecimento de vínculo empregatício.⁶

Essa abordagem ainda se mostrava vaga, e havia uma falta de regulamentação em se tratando da forma de cooperação entre a organização concedente e a escola, relativamente ao estágio. Adveio então a Lei 6.494, de 07.12.1977, a qual foi complementada por alterações promovidas pelo legislador, estendendo aos alunos de ensino especial e de ensino médio o direito à participação em atividades de estágio. Entretanto, ainda assim essa lei revelou-se inadequada diante das mudanças no processo produtivo do país, que buscava uma maior inserção na economia mundial. Tais mudanças refletiam as novas exigências do mercado, principalmente no que tange à gestão de trabalhadores, além da “alta rotatividade de pessoal, o aumento da competitividade, a corrida desenfreada pelo lucro, e a obsessiva exigência de qualificação profissional feita pelo mercado aos trabalhadores”. Esse processo de transformação política e cultural demandou o aperfeiçoamento da disciplina legal atinente à formação do educando, resultando na edição da Lei 11.788/2008.⁷

Com a promulgação dessa nova lei do estágio, em 2008, essa atividade se tornou mais formal, tendo, portanto, segurança jurídica, em virtude da sua contratação

⁶ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. **Revista Ltr. Legislação do Trabalho**, v. 10, p. 2, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)> acesso em: 17 abr. 2018.

⁷ *Ibidem, loc. cit.*

encontrar-se gerida por parâmetros e diretrizes legais, estabelecendo direitos e deveres para as partes envolvidas, de forma a propiciar aos estudantes inseridos em práticas profissionais, uma efetiva proteção.

Para a Lei nº 11.788/08, em seu artigo 1º,

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.⁸

O estágio, então, faz parte das orientações pedagógicas do curso a que está posto, e visa o aprendizado do estudante, complementando sua formação educacional, visto que ele está sendo capacitado para no futuro ser inserido no mercado de trabalho como profissional, de forma que seus ensinamentos teóricos estão sendo compreendidos e colocados em prática.

O estagiário foi o maior beneficiado com a nova lei de estágio, que até então era visto como mão de obra mais barata e tinha sua função desvirtuada,⁹ além de que a única forma de comprovar a inexistência de vínculo empregatício era a constituição do termo de compromisso.¹⁰

Por não ser juridicamente considerado um trabalhador, percebemos ainda na lei de estágio que o estagiário possui jornada de atividade, e não jornada de trabalho, tem direito a recesso, e não a férias, e, se desejar, pode ser segurado facultativo perante a Previdência Social, e não obrigatório.¹¹

É dever do estagiário cumprir com uma jornada de atividade definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o próprio aluno, e especificamente no caso de estudante de ensino superior, essa jornada não deve ultrapassar 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais. Após a duração igual

⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Lei do Estágio. Brasília, 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> acesso em: 27 abr. 2018.

⁹ PINTO, Marlla Emanuella Barreto. **Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil.** 2013. Monografia. Orientador: Esp. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho. (Curso de Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande.

¹⁰ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **O contrato de estágio.** Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior. p. 40. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf> acesso em: 24 abr. 2018.

¹¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais, e coletivas de trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 124.

ou superior a 1 (um) ano, é assegurado um recesso de 30 (trinta) dias, que deve preferencialmente ser gozado durante as férias acadêmicas.¹²

Uma vez que não é emprego, não é obrigatória a anotação do estágio na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Todavia, como a oportunidade de estágio é o conhecimento posto em prática adquirido em determinada área de formação teórica do estudante, pode ser anotado no campo destinado a Anotações Gerais da própria CTPS, a fim de que numa futura contratação se reconheça tal experiência.¹³

O estágio não é regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), visto que não é um contrato de trabalho e, por conseguinte, não cria vínculo empregatício. Será então oficializado com o Termo de Compromisso de Estágio, celebrado pelo estagiário (estudante), empresa concedente de estágio e a instituição de ensino a que está matriculado.¹⁴ Esse termo é considerado um acordo entre as partes, que prevê “as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar”¹⁵.

O estágio, sendo ato educativo, deve ter um professor orientador da instituição de ensino, que acompanhará as atividades realizadas no estágio, observando a compatibilidade destas com as previstas no termo de compromisso e com a formação educacional do estudante, além de um supervisor da parte concedente, que vai orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários na realização das atividades.¹⁶

As partes ainda contam com o auxílio dos agentes de integração, os quais poderão contribuir para o processo de aperfeiçoamento do discente, que vai desde identificar as oportunidades de estágio a acompanhar a negociação celebrada entre os

¹² BRASIL. **Decreto-lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Lei do Estágio. Brasília, 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> acesso em: 27 abr. 2018.

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais, e coletivas de trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 141.

¹⁴ MATOS, Bruno Florentino de. **Nova Lei do Estágio à luz da Lei 11.788/08**. 2012, p. 3. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/nova-lei-do-est%C3%A1gio-%C3%A0-luz-da-lei-1178808>> acesso em: 27 abr. 2018.

¹⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nova cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei nº 11.788/2008** Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008, p. 28. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prograd/arquivos/estagio/Cartilha.pdf>> acesso em 27 abr. 2018.

¹⁶ *Ibidem*, p. 21-22.

sujeitos, ou seja, essas entidades vão colaborar tanto com o estagiário na busca de oportunidade, como com a empresa concedente na busca de um estudante que almeja se capacitar naquela determinada área.¹⁷

O estágio ainda é gênero que comporta duas espécies: obrigatório e não obrigatório. Essas particularidades então serão abordadas mais adiante, tendo em vista que o presente estudo será desenvolvido acerca do estágio obrigatório nas instituições de ensino superior, voltado principalmente às estagiárias da Faculdade Baiana de Direito, estas que serão destaque de um estudo de caso.

2.3 ESTÁGIO OBRIGATÓRIO *VERSUS* ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO

Ainda em análise à lei do estágio, seu artigo 2º aborda sua classificação entre estágio obrigatório e não obrigatório, que serão definidos conforme as diretrizes dos cursos, modalidades e áreas de ensino. O estágio obrigatório será assim definido no projeto do próprio curso, que estabelecerá a carga horária necessária para a obtenção do diploma, isto é, será imprescindível o cumprimento do tempo mínimo estipulado, e é facultado ao órgão concedente conferir bolsa ao estagiário. O não obrigatório é opcional, acrescido à carga horária de atividades complementares da formação, e não há tempo mínimo de cumprimento da atividade estabelecido por lei, sendo, neste caso, conforme retrata o art. 12, compulsória a concessão de bolsa auxílio.¹⁸

Cumprir destacar que na revogada lei nº 6.494/77, o estágio obrigatório tinha a nomenclatura de estágio supervisionado ou curricular¹⁹, e ainda hoje esses termos são usados por algumas instituições de ensino.

¹⁷ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nova cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio:** lei nº 11.788/2008 Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008, p. 22-23. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prograd/arquivos/estagio/Cartilha.pdf>> acesso em 27 abr. 2018.

¹⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Lei do Estágio. Brasília, 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> acesso em: 27 abr. 2018.

¹⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais, e coletivas de trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 131.

2.4 A INSTITUIÇÃO DE ENSINO COMO FISCAL DA LEI DO ESTÁGIO

As instituições de ensino também tem responsabilidade diante da fiscalização do real cumprimento do contrato de estágio. O papel do professor orientador é supervisionar o estágio, e junto ao estudante, fiscalizar as atividades exercidas.²⁰ Estão previstos no Capítulo II da lei nº 11.788/08 os direitos e obrigações da instituição de ensino.

É atributo específico da instituição celebrar inicialmente o termo de compromisso com o educando e com a parte concedente, fazendo então surgir, desde logo, um estágio autêntico. A proposta do legislador é que a atividade exercida pelo estagiário esteja vinculada à didática do curso realizado pelo estudante, bem como que os horários das atividades sejam compatíveis como os horários do curso e com o calendário acadêmico.²¹

As instalações da parte concedente de estágio deverão ser avaliadas e aprovadas pela instituição, preferencialmente na pessoa do orientador. Para além disso, cabe à instituição exigir um relatório de atividades preparado pelo supervisor de estágio da parte concedente a cada seis meses, e há quem sugira que esse período seja reduzido a três meses, a fim de dar segurança quanto à legitimidade do contrato de estágio.²²

Como já foi defendido, o termo de compromisso precisa ter sua finalidade alcançada, e para isso, o professor orientador, atuando como representante da instituição pode determinar a realocação do estagiário para outro local, em caso de desvirtuamento de suas normas. Esse novo local pode significar tanto um espaço dentro da entidade como em outra entidade concedente, percebendo, portanto, uma

²⁰ ROCHA, Luana Gomes da. **O papel da fiscalização na efetividade da lei de estágio**. 2017. Monografia. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Isabela Fadul de Oliveira. (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

²¹ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **O contrato de estágio**. Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior. p. 18. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf> acesso em: 24 abr. 2018.

²² *Ibidem, loc. cit.*

responsabilidade residual da instituição de ensino caso não zele pelo cumprimento do termo.²³

Por fim, caberá ainda à instituição de ensino elaborar normas complementares e instrumentos para a avaliação dos estágios de seus educandos, além de comunicar à parte concedente as datas de realização das avaliações²⁴, para que possa ser reduzida a jornada de atividade do aluno, não atrapalhando seu rendimento, posto que o principal intuito do estágio seja corroborar com o aprendizado acadêmico.

Percebe-se que a instituição de ensino deve estar sempre acompanhando a relação de estágio estabelecida, cumprindo com seus deveres e fazendo com que os outros sujeitos também se dediquem para cumprir com suas obrigações.

2.5 DEVERES DA PARTE CONCEDENTE

A parte concedente pode ser pessoa jurídica de direito público ou de direito privado, além de profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus conselhos profissionais, a exemplo dos escritórios de advocacia que não estão organizados como pessoa jurídica. Ademais, a parte concedente deve firmar o termo de compromisso e cumpri-lo de acordo com sua disposição, além de indicar um supervisor que para acompanhar os discentes, desde que tenha formação ou experiência profissional na área de atuação do estagiário.²⁵

Além de tudo precisa zelar para que o local de desenvolvimento do estágio tenha condições de garantir aprendizado social, profissional e cultural, fazendo com que o estagiário interaja com outras pessoas ou atividades da entidade cedente, evitando tarefas que denotem rebaixamento, humilhação ou desconsideração, para que não

²³ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **O contrato de estágio**. Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior, p. 18. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf> acesso em: 24 abr. 2018.

²⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Lei do Estágio. Brasília, 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm> acesso em: 27 abr. 2018.

²⁵ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *Op.cit.* p. 24

se configure assédio moral, inserindo de forma efetiva, portanto, o estudante em ambiente de desenvolvimento de trabalho.²⁶

Importante ressaltar que a organização concedente é responsável pela contratação de seguro contra acidentes pessoais, e no caso de estágio obrigatório, pode haver acordo determinando a transferência da responsabilidade para a instituição de ensino. O seguro garante a cobertura em casos de morte acidental e invalidez permanente.²⁷

Ademais, precisa manter à disposição dos agentes de fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio. A lei ainda determina o envio à instituição de ensino uma cópia de relatório de atividades, com periodicidade mínima de 6 meses, sob pena de invalidade do contrato, e por ocasião de desligamento do estagiário, entregar uma espécie de histórico de estágio com um resumo das atividades realizadas.²⁸

Além de todos os deveres da parte concedente, elas obrigam-se pela fiscalização do fiel cumprimento do estabelecido no termo de compromisso acordado, tendo como objetivo principal o aprendizado do estagiário, sem desvios de função, e isso serve tanto para órgãos públicos como privados.

2.5.1 Obrigações da Ordem dos Advogados do Brasil como concedente de estágio

Como o trabalho realizado diz respeito a estágio em uma instituição de ensino superior no curso de Direito, nada mais coerente que observar as atribuições específicas conferidas pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), órgão responsável pela atuação de advogados.

²⁶ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **O contrato de estágio**. Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior, p. 25-26. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf> acesso em: 24 abr. 2018.

²⁷ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. **Revista Ltr**. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 21, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)> acesso em: 17 abr. 2018.

²⁸ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *Op.cit.* p. 27-28

Como já é sabido, o estágio desenvolvido pelos estudantes de ensino superior servem como aprendizado naquela área específica da sua graduação, e nessa subseção será apresentado um pouco sobre o estágio nos cursos de Direito.

As entidades concedentes de estágio conveniadas com a OAB oferecem o estágio profissional de advocacia, que é uma maneira de aprendizagem prática das atividades típicas de advogado, a dizer a “redação de pareceres, atos processuais, assistência e atuação em audiências e sessões de julgamentos, prestação de serviços judiciários, técnicas de negociação coletiva, arbitragem e conciliação”, devendo observar o estudo da Ética Profissional, bem como a finalidade institucional da Ordem dos Advogados.²⁹

O estágio profissional de advocacia não é obrigatório para os fins da graduação em Direito, podendo o estudante cumprir a carga horária obrigatória de estágio profissional ministrado pela própria instituição de ensino ou em outro órgão, desde que compatível com o curso.³⁰

Ainda neste sentido, esse estágio é destinado aos estudantes de Direito que estão matriculados nos 2 (dois) últimos anos do curso, podendo se inscrever no quadro de estagiários da OAB, desde que comprove os requisitos do art. 9º, I do Estatuto da Advocacia e da OAB³¹ e sua admissão como estagiário profissional em entidade credenciada pela Ordem.³²

Inscrito na OAB, o estagiário pode praticar isoladamente alguns atos, sob a responsabilidade do advogado:

Art. 29. I – retirar e devolver autos em cartório, assinando a respectiva carga;

²⁹ LEÃO, Joselita Cardoso. **Programa de apoio ao estágio profissional de advocacia**. 2ª edição, p.7. Ordem dos advogados do Brasil – Seção do Estado da Bahia. Disponível em: < http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Tribunal_de_Etica/manual-estagio.pdf> acesso em: 02 mai. 2018.

³⁰ *Ibidem*, p. 8.

³¹ Art. 9º Para inscrição como estagiário é necessário:

I – preencher os requisitos mencionados nos incisos I, III, V, VI e VII do Art. 8º;

Art. 8º Para inscrição como advogado é necessário:

I – capacidade civil;

III – título de eleitor e quitação do serviço militar, se brasileiro;

V – não exercer atividade incompatível com a advocacia;

VI – idoneidade moral;

VII – prestar compromisso perante o Conselho.

(BRASIL. Estatuto da Advocacia e da OAB. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/Content/pdf/LegislacaoOab/Lei-8906-94-site.pdf>> acesso em: 02 mai. 2018.)

³² LEÃO, Joselita Cardoso. *Op.cit.*, p. 9.

II – obter junto aos escrivães e chefes de secretarias certidões de peças ou autos de processos em curso ou findos;

III – assinar petições de juntada de documentos a processos judiciais ou administrativos.

§ 2º Para o exercício de atos extrajudiciais, o estagiário pode comparecer isoladamente, quando receber autorização ou substabelecimento do advogado.³³

De acordo com as diretrizes curriculares do Ministério da Educação, o estágio profissional de advocacia terá duração de 2 (dois) anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico, e pode ser concedido pelas instituições de ensino superior credenciadas pelo Ministério da Educação e em convênio com a OAB, através de seus núcleos de prática jurídica, pelos escritórios de advocacia, Defensorias Públicas da União, do Distrito Federal ou dos Estados e pelos setores jurídicos de entes públicos ou privados.³⁴

Para que essas entidades sejam qualificadas como unidades concedentes de estágio, segundo a Seção da OAB Bahia, é importante que tenham um regulamento de estágio e indiquem um advogado como supervisor, a fim de orientar os estudantes, além da necessidade de um suficiente movimento para acolher estagiários, bem como acompanhar a atuação do estagiário pelo supervisor através da apresentação de relatório de atividades. As instalações do estágio devem ser apropriadas ao desenvolvimento prático dos conhecimentos jurídicos, contendo livros, computadores e demais ferramentas necessárias para consulta e desenvolvimento de seus conhecimentos.³⁵

Para que cada Conselho Seccional dos Estados possa coordenar, fiscalizar e executar as atividades decorrentes da concessão de estágio, será instituída uma Comissão de Estágio e Exame de Ordem (CEEEO), conforme determina o artigo 31 do Regulamento geral da Ordem.³⁶

³³ BRASIL. **Regulamento geral do Estatuto da advocacia e da OAB**. Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/regulamentogeral.pdf>> acesso em: 02 mai. 2018.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ BRASIL. **Resolução nº 002/2014**. Dispõe sobre o Estágio Profissional de Advocacia e disciplina o credenciamento de escritórios de advocacia e outras entidades interessadas, bem como os convênios celebrados pela OAB/BA com instituições de ensino superior. Disponível em: <http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Estagio/Resolucao_de_Estagio_Profissional_n_002-2014.pdf> acesso em: 02 mai. 2018.

³⁶ BRASIL. **Regulamento geral do Estatuto da advocacia e da OAB**. Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/regulamentogeral.pdf>> acesso em: 02 mai. 2018.

Percebe-se que a OAB é um órgão comprometido com o aprendizado dos estagiários que almejam seguir o caminho da advocacia, seja porque tais estudantes precisam enfrentar o Exame da Ordem ao final do curso, seja para conhecer antes mesmo do fim da graduação os atos típicos de um advogado. E isso pode ser observado a partir de certa autonomia garantida ao estagiário, que poderá praticar desde logo alguns atos que em tese seriam praticados por advogados. Mas não é somente a Ordem dos Advogados que auxilia na concessão de estágio profissional, os órgãos públicos, essenciais para o andamento da Justiça, também exercem esse papel junto às instituições de ensino superior.

2.5.2 Obrigações dos órgãos públicos na concessão do estágio

A lei nº 11.788/08 dispõe sobre o estágio também nas repartições públicas, e esses estagiários, para o direito administrativo, são agentes públicos, e também se submetem aos princípios administrativos, quais sejam legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, isso porque possuem obrigações que envolvem o trato com bens e interesses da coletividade.³⁷

A Administração Pública está cada vez mais se utilizando da contratação de estagiários, pois além de gerar uma redução de contratação de pessoal e de custos na folha de pagamento, ainda vai auxiliar os profissionais do quadro efetivo, sendo um fator motivacional para esses servidores que tem anos de experiência, que acabam tendo a oportunidade de instigar novos meios de aprendizado com os possíveis questionamentos provocados pelos estudantes.³⁸

Importante apontar as situações em que há recebimento de bolsa auxílio ou contraprestação no estágio, e diante desses casos, entende a Escola Superior do Ministério Público da União que há necessidade de concurso público, ou pelo menos processo seletivo para a seleção dos estudantes, já que o que se está recebendo é dinheiro público que precisa ter uma destinação efetiva, e esse vem sendo o

³⁷ BRANCO, Olinda M^a Machado de Souza. **O estágio supervisionado na administração pública**. 2015, p. 1. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-estagio-supervisionado-na-administracao-pblica/>> acesso em: 01 mai. 2018.

³⁸ *Ibidem, loc. cit.*

posicionamento de alguns órgãos públicos, como o próprio Ministério Público do Trabalho (MPT).³⁹

No tocante à fraude no estágio da administração pública não há o reconhecimento de vínculo de emprego, justamente em razão da necessidade do concurso público para ser servidor da administração pública. A consequência disso é o pagamento do saldo de salário e o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, ao ser configurada a fraude, em órgão de qualquer dos três poderes do Estado, o MPT firmará um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), para que o agente que teve um comportamento contrário às determinações legais, se adeque à elas, ou irá ingressar com ação civil pública, que servirá para assegurar o exercício dos direitos sociais previstos no ordenamento jurídico, a dizer o direito dos estagiários, e buscar indenizar pelo mal causado devido a exploração do estagiário e para impedir que a prática continue.⁴⁰

O MPT também tem atribuição de esclarecer a sociedade a respeito das leis que a protege, como no caso, a lei do estágio e suas repercussões. Pode o MPT ainda ingressar no Judiciário para sugerir novas regras do contrato de estágio, requerendo a proibição de excessos, como também deve alertar os órgãos públicos para regularizar tais contratos.⁴¹

Os direitos sociais do trabalhador devem ser protegidos, como está previsto na Constituição Federal, e não seria diferente com os estagiários, seja do âmbito privado ou público, mas, quando se trata da administração pública, há um rigor ainda maior na exigência de se observar as determinações legais.

Portanto, a partir da análise dos sujeitos dos três vértices da relação de estágio, bem como dos meios de fiscalização e quais os órgãos responsáveis, importante sublinhar a instituição de ensino objeto desse estudo, entrando em detalhes a respeito do seu regulamento e das suas peculiaridades que tratam sobre o tema.

³⁹ CORREIA, Henrique Lima. **A nova Lei do Estágio. Estágio na Administração Pública. Atuação do Ministério Público do Trabalho.** Jul/Dez. 2008, Boletim Científico n. 28 e n. 29, p. 13. Disponível em: <<http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/a-nova-lei-do-estagio.-estagio-na-administracao-publica.-atuacao-do-ministerio-publico-do-trabalho/#sdfootnote27anc>> acesso em: 01 mai. 2018.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 14.

⁴¹ *Ibidem*, p. 14-15.

2.6 PARTICULARIDADES DO REGULAMENTO DE ESTÁGIO DA FACULDADE BAIANA DE DIREITO

Sabe-se que as instituições de ensino superior devem produzir seus regulamentos próprios para reger as atividades de estágio realizadas pelos alunos. Dessa forma, a Faculdade Baiana de Direito também possui seu regulamento de estágios, específico para o curso de direito, portanto.

A fim de buscar a articulação entre ensino, pesquisa e extensão, é preferível que as atividades de estágio sejam práticas, e devem proporcionar aos alunos “a participação em situações simuladas e reais de vida e trabalho, vinculadas à sua área de formação, bem como a análise crítica das mesmas”, estando associadas ao estudo da ética profissional.⁴²

Os alunos da supracitada instituição matriculados do 7º ao 10º semestre que realizarem alguma atividade de estágio estarão exercendo o estágio obrigatório, com duração mínima de 2 (dois) meses, sendo que o termo utilizado no regulamento ainda é estágio supervisionado, conforme dispõe seu item XIII.⁴³ Esses discentes devem cumprir com algumas obrigações, tal qual especifica o art. 12, II, a apresentação de relatório de atividades no escritório ou órgão a que estiver vinculado.⁴⁴ Os estudantes até o 6º semestre poderão realizar estágio voluntário, ou não obrigatório, com duração mínima de 6 (seis) meses, que será computado como atividade complementar, não sendo imprescindível para a obtenção do diploma da graduação.

Na Faculdade Baiana de Direito, objeto do presente estudo, para que cumpra a matriz curricular do curso, determina o Regulamento no *caput* do art. 21 que deve o discente realizar uma carga horária mínima total de 320 (trezentos e vinte horas) do estágio obrigatório, sendo limitada ao máximo de 160 (cento e sessenta) horas por semestre, com duração mínima de dois meses por semestre, de acordo com o §4º do citado artigo.⁴⁵

⁴² FACULDADE BAIANA DE DIREITO. **Regulamento dos estágios do curso de Direito.** Salvador/Bahia, 2012.

⁴³ *Ibidem.*

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ *Ibidem.*

O inciso I do art. 21 indica que estágio referido deve ser realizado em escritório de advocacia e entes credenciados junto à OAB, órgão, entidade, empresa pública ou privada, nos termos de determinação da lei do estágio. Também será designado um coordenador de estágios para efetivar a fiscalização dos deveres da parte concedente dentre outras atribuições, como observado no item III do Regulamento.⁴⁶

Ainda é ofertado pela própria Faculdade um Núcleo de Prática Jurídica (NPJ), órgão que integra a estrutura do Curso de Direito, prestando assistência jurídica gratuita a quem não tem condições financeiras de arcar com um advogado, e, segundo o art. 5º do Regulamento, é encarregado de oferecer estágio supervisionado aos alunos da instituição, além de inspecionar as atividades ali realizadas, sendo composto pelo coordenador de estágios da faculdade, pela secretaria de estágio e por advogados próprios. De acordo com o art. 11, §1º, os estagiários do NPJ estarão submetidos às mesmas normas do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, bem como as demais normas aplicadas ao estágio profissional na Advocacia, além de estarem sujeitos às penalidades previstas no art. 13 do Regulamento caso não sejam diligentes com o estágio, deixando de atuar com presteza e comprometimento, desconsiderando o principal objetivo da experiência, qual seja o aprendizado.⁴⁷

Diante do que se constatou, a Faculdade Baiana possui um regulamento altamente específico e com detalhes acerca do estágio supervisionado, estabelecendo deveres para as partes, no que tange ao fiel cumprimento das atividades estabelecidas no termo de compromisso.

2.7 DO DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DO ESTÁGIO

A lei 11.788/08, em geral, trouxe segurança ao estagiário, propondo sua maior proteção e abarcando novos direitos, o que dificultou o aumento de contratos fraudulentos. E uma dessas garantias segue no sentido de que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observado os requisitos previstos em lei no art. 3º, incisos I, II e III:

⁴⁶ FACULDADE BAIANA DE DIREITO. **Regulamento dos estágios do curso de Direito.** Salvador/Bahia, 2012.

⁴⁷ *Ibidem.*

- I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
- II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.⁴⁸

Interpretando o dispositivo legal, percebe-se então que o descumprimento de qualquer dos requisitos e de determinação prevista no termo de compromisso de estágio traz como consequência a caracterização do vínculo de emprego para fins trabalhistas e previdenciários. Além dos aspectos formais, desvirtua o contrato de estágio ainda a incompatibilidade entre o curso e as funções desenvolvidas pelo estagiário, falta de acompanhamento da instituição de ensino e inobservância da carga horária de duração do estágio.⁴⁹

Nesse passo, à luz da Constituição Federal, caberá exclusivamente ao Judiciário Trabalhista a declaração do vínculo empregatício, desde que verificada a atuação do estagiário em condições de igualdade com os empregados da parte concedente, camuflando relação de emprego, sem supervisão de profissional da área, previstos os elementos da personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, atentando à parte concedente o direito ao contraditório e à ampla defesa.⁵⁰

O que se vê em diversas situações são empresas mantendo relações de emprego disfarçadas de estágios, em razão do estágio propiciar uma força de trabalho menos custosa e apresentar uma regulamentação mais simples. Neste contexto, aumenta a importância de combater os desvirtuamentos dessas relações, trazendo para perto delas os próprios órgãos de fiscalização das relações de emprego no país, como o MPT, a fim de que a lei de estágio produza os efeitos desejados.⁵¹

Para além do descumprimento do contrato, os estagiários passam por situações tão inconvenientes quanto as sofridas por trabalhadores em suas relações de emprego,

⁴⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Lei do Estágio. Brasília, 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> acesso em: 27 abr. 2018.

⁴⁹ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **O contrato de estágio**. Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior, p. 30. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf> acesso em: 24 abr. 2018.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 43.

⁵¹ OLIVEIRA, Isabela Fadul de; COSTA, Gerson Carols de Oliveira; DUTRA, Kim Franklin Tavares. **Reforma trabalhista, relações de estágio e o papel do MPT no Brasil**. XXXI Congresso Alas, Uruguay, 2017, p. 11. Disponível em: <http://alas2017.easypanners.info/opc/tl/5110_isabela_fadul_de_oliveira.pdf> acesso em: 27abr. 2018.

a dizer, por exemplo, constrangimentos que perpassam por situações de assédio moral e sexual, que devem ser analisadas e punidas também no âmbito penal, ao passo que serão definidos posteriormente nesse projeto.

3 CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO PENAIIS

Para que se possa discorrer sobre assédio sexual nos dias atuais, é preciso entender primeiramente a respeito de sua tipificação como crime tendo aceitação na sociedade. Ademais, para que o estudo desse delito caminhe a fim de trazer benefícios sociais, deve ir além de analisar o ambiente de trabalho, mas estar intimamente ligado ao ambiente doméstico, familiar e social, entendendo os dilemas enfrentados pelas vítimas de tais condutas. Após isso, mistar adentrar no ambiente acadêmico, tendo como sujeito passivo os estagiários, especialmente no que interessa a esse trabalho às estudantes de ensino superior, a dizer da Faculdade Baiana de Direito, que realizam tais funções.

3.1 A CULTURA DO ASSÉDIO COMO RESULTADO DO SISTEMA PATRIARCAL

É certo que este trabalho procura encontrar formas de estabelecer que tanto os legisladores como os aplicadores da lei penal atribuam a devida igualdade tanto para o homem como para a mulher, pois a sociedade atual tem cristalizadas opiniões machistas que não levam em conta a necessidade de ofertar uma proteção especial à mulher, e acabam por banalizar quando ela se depara com situações vexatórias que inibem, principalmente, sua dignidade e liberdade sexual.

Reflexos severos são percebidos na estratificação social entre homens e mulheres. Até a lei os trata de forma diferenciada⁵², o próprio Estado por vezes se omite em oferecer a proteção necessária e igualitária a ambos os sexos, daí a razão de uma proteção especial ao sexo feminino, já que as iniciativas de punir agressões às mulheres são falhas, como se tentará demonstrar adiante, e a própria tipificação de certos delitos não é considerada necessária por vários juristas.

Ao nos depararmos com discussões a respeito de temas que envolvem crimes sexuais, em que a mulher é vítima frequente, percebemos um passado de dominação do homem perante a mulher, e, por conseguinte, uma inferiorização do

⁵² DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre Justiça e os crimes contra as mulheres**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 10.

sexo feminino na sociedade, sendo, então, necessário trazer uma abordagem que procura entender a mulher enquanto ser social, e, portanto, detentora de direitos.

3.1.1 Paradigma de dominação masculina na sociedade brasileira

Não há grandes discussões quando se diz que mulheres e homens não ocupam posições iguais na sociedade. E, mais do que isso, percebemos um resultado de naturalização de processos socioculturais. Por exemplo, ao se afirmar que é natural que a mulher se ocupe do espaço doméstico, cuidando da casa e dos filhos, mesmo que exerça algum cargo ou função fora de casa, e que o homem é essencialmente o provedor da família, e tem o papel de sustentar a casa trabalhando no espaço público, está-se, rigorosamente, naturalizando um resultado da história.⁵³

São essas formas distintas de atribuições de papéis que formam a identidade social da mulher e do homem. E, em consequência disto, a sociedade espera ver cumpridas essas diferentes funções para que tudo ocorra normalmente. Neste sentido, entende Heleieth Saffioti, em sua obra acerca da discriminação contra a mulher, que “a sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem”.⁵⁴

Em verdade, a sociedade que criou tais estereótipos, colocando a mulher em um determinado ambiente, e mais que isso, a desvalorizando ao enquadrá-la nesses papéis, quis ressaltar que é da natureza feminina estar e se ocupar nesses locais. Essa naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher torna legítima a superioridade e dominação dos homens que atravessa a contemporaneidade.

Para além disso, a supremacia masculina é observada quando se entende que o homem teria dominado a mulher pela força física, ou quando o salário das mulheres é menor, mesmo que estas desempenhem as mesmas atividades daqueles. Ademais, a mulher é repreendida de desenvolver sua sexualidade, há uma restrição que não acontece com os homens, e, por esses e outros fatos notórios, a mulher

⁵³ SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987, p 8-11.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 8.

que não deseja se enquadrar nesses padrões, enfrenta julgamentos morais na sociedade.

A mulher? É muito simples, dizem os amadores de fórmulas simples: é uma matriz, um ovário; é uma fêmea, e esta palavra basta para defini-la. Na boca do homem o epíteto "fêmea" soa como um insulto; no entanto, êle não se envergonha de sua animalidade, sente-se, ao contrário, orgulhoso se dele dizem: "É um macho!" O termo "fêmea" é pejorativo, não porque enraíze a mulher na Natureza, mas porque a confina no seu sexo.⁵⁵

Diante disto, se observa que a mulher foi mera coadjuvante de uma história que o homem se porta como o protagonista, uma vez que o mero fato de ser mulher denota uma ideia depreciativa, diante da circunstância de apenas o homem ter o seu devido valor reconhecido.

Bem explica Pierre Bourdieu que os princípios antagônicos do masculino e do feminino são como a naturalização de uma ética, e isso se revela, por exemplo, ao demonstrar que as mulheres são geralmente ensinadas a ocupar o espaço a partir de posições corporais convenientes, que se retratam através de uma postura submissa como sorrir, baixar os olhos, aceitar as interrupções, manter as costas retas e principalmente não deixar as pernas afastada, pois se sabe que é vulgar sentar de pernas abertas. A vestimenta é outra espécie de confinamento simbólico, como no caso das jovens que puxam repetidamente para baixo uma saia curta, ou tentam esconder com o corpo uma blusa decotada, e até mesmo fazer manobras para conseguir pegar algo no chão mantendo as pernas fechadas. Essas maneiras de lidar com o próprio corpo continuam lhes sendo impostas, tratando-se de comportamentos associados à moral da sociedade. Já os homens não precisam se submeter a regras em relação ao corpo e às vestimentas, pelo contrário, são ensinados a se fazer notar, sobretudo em locais públicos, como forma de demonstração de poder.⁵⁶

Ainda seguindo a lógica da dominação masculina a respeito da sexualidade, entende-se que as práticas e as representações dos dois sexos não são simétricas. Enquanto o homem entende a relação amorosa pela lógica da conquista e percebe o ato sexual como uma forma de dominação, de apropriação, e, sobretudo orientada para a penetração e o orgasmo, as mulheres são socialmente preparadas para viver

⁵⁵ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Fatos e mitos. 4.ed. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1970, p. 25.

⁵⁶ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2.ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 18-20.

a sexualidade como uma experiência íntima e fortemente carregada de sensibilidade, que não inclui somente a penetração, como também diversos atos preliminares de afeto. O princípio de divisão fundamental na relação sexual entre o masculino e o feminino é que ele é o ativo, e ela, passiva, e é esse princípio que dirige e expressa o desejo que pode ser sentido por ambos. Até mesmo o gozo masculino se reveste da comprovação exemplar do seu poder de fazer com que a interação entre os sexos se dê numa perspectiva dos homens, que esperam do orgasmo feminino uma prova de sua virilidade. Desse modo, o próprio assédio sexual nem sempre tem por fim exclusivamente a posse sexual que parece perseguir, visto que, o homem pretende, com a posse, nada mais demonstrar que a simples afirmação da sua dominação em estado puro.⁵⁷

Nesse ponto de vista que liga sexualidade a poder, a pior vergonha que um homem pode sentir é ser transformado em mulher, sobretudo pela humilhação sexual, no sentido de feminizá-los, com chacotas a respeito de sua virilidade, e até mesmo acusações de homossexualidade.⁵⁸

Isto posto, desde muito tempo se almejou combater a naturalidade cultural e histórica com que a sociedade enfrenta esses fatos. Por isso, movimentos sociais surgiram sendo comandados por mulheres que desejam a igualdade. Seja no âmbito privado ou público, observa-se que são os grupos feministas que estão à frente das lutas e em busca de resultado, cobrando do poder público políticas eficazes.

O feminismo buscou superar as formas tradicionais de organização da sociedade, tentando acabar com as formas de autoritarismo, já que as diferenças entre os sexos não se traduzem em relação de poder, muito pelo contrário, o movimento procura uma identidade de sexo em que tanto o masculino como o feminino não precise se adequar a modelos hierarquizados.⁵⁹

É preciso existir uma mudança política e, acima de tudo cultural dessa realidade que se encontra enviesada por costumes machistas. Para tanto as mulheres precisam apoiar essa causa, e, além de tudo, influenciar que esse assunto seja debatido nos

⁵⁷ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2.ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 14-16.

⁵⁸ *Ibidem*. p. 15.

⁵⁹ ALVES, Branca M.; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Abril Cultural, Brasiliense, 1985, p. 8-9. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/113816280/O-que-e-Feminismo-Branca-Moreira-Alves-e-Jacqueline-Pitanguy-Colecao-Primeiros-Passos>> acesso em: 15 abr. 2018.

mais variados círculos de pessoas, como por exemplo, nas escolas e universidades, tanto por mulheres como por homens.

O grupo feminista da Marcha Mundial das Mulheres, inclusive, tenta se fortalecer através de diálogo, debates, manifestações e trabalhos corporais de auto-defesa. O objetivo não é entender a violência sexista como um problema de algumas mulheres, mas buscar fortalecer todas elas, aprendendo e reaprendendo a resistir, a construir e reconstruir direitos das mulheres. Ou seja, ao compreender as práticas discriminatórias de gênero como um problema, acima de tudo, relacionado a questões culturais, e ao tentar combatê-las, é dado às mulheres o direito de viver uma vida sem hostilidade.⁶⁰

É relevante dizer que, ao longo do tempo, alguns paradigmas foram superados e, com o auxílio do Estado houve um avanço na luta em busca da igualdade entre homem e mulher. Mas alguns ramos da sociedade, sobretudo o papel da justiça, ainda encontram desafios, como exemplo a tentativa de uma aplicação efetiva de leis no âmbito jurídico, que dizem respeito, principalmente, à violência contra a mulher, como a disposição sobre o crime de assédio sexual, um tipo de violência sexual que será visto mais adiante.

Através de uma interlocução com o Estado em consonância com o contexto internacional de aprovação e reconhecimento dos direitos humanos das mulheres, esses movimentos feministas reivindicam por políticas públicas voltadas para o enfrentamento da desigualdade de gênero. O feminismo se mantém diante das derrotas e conquistas ao longo do tempo, na busca da superação das discriminações em suas diferentes formas.

3.1.2 Desdobramentos penais oriundos do ideal de sujeição do homem perante a mulher

Para que se possa discorrer sobre violência contra a mulher na sociedade contemporânea, especificamente no que tange aos crimes sexuais, como exemplo

⁶⁰ MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. **Fim da violência contra as mulheres**, p. 04. Disponível em: <<http://www.marchamundialdasmulheres.org.br/fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

do delito de assédio, é preciso identificar a participação da mulher em tempos passados, até mesmo como desempenhava suas funções e como ela era vista diante dos outros.

Assim sendo, voltemos ao ano 195 d.C., na Roma Antiga, quando as mulheres já sentiam a necessidade de protestar, porque nesta época elas não podiam sequer fazer uso de transportes públicos, eram obrigadas a se locomoverem a pé. Esperando por uma mudança, foram surpreendidas com a manifestação do senador Marco Pórcio Catão⁶¹:

Lembrem-se do grande trabalho que temos tido para manter nossas mulheres tranquilas e para refrear-lhes a licenciosidade, o que foi possível enquanto as leis nos ajudaram. Imaginem o que sucederá, daqui por diante, se tais leis forem revogadas e se as mulheres se puserem, legalmente considerando, em pé de igualdade com os homens! Os senhores sabem como são as mulheres: façam-nas suas iguais, e imediatamente elas quererão subir às suas costas para governá-los.⁶²

Lamentavelmente, esse discurso ainda pode ser visto no contexto atual, pois expressa a relação de poder existente entre os sexos. Não há complementaridade entre o homem e a mulher, mas sim coerção, resistência, submissão e domínio, legitimando não só a inferioridade da posição social da mulher romana⁶³, como também o sistema patriarcal que produz resultados até a os dias de hoje.

E, como resultado desse sistema patriarcal, é observado na sociedade contemporânea a violência contra a mulher cada vez mais frequente, e, como consequência disto, percebe-se a busca dos movimentos feministas por soluções, principalmente as que impeçam a culpabilização da vítima.

E a partir dos anos 70, houve um processo de liberação sexual que fez surgir instituições feministas de apoio, com a criação de centro de acolhida para mulheres maltratadas e Delegacias de Mulheres para receber queixas frequentes de violência de gênero, cometidas por pessoas intimamente ligadas à vítima, como pais, maridos, padrastos e chefes.⁶⁴

⁶¹ ALVES, Branca M.; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Abril Cultural, Brasiliense, 1985, p. 14-15. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/113816280/O-que-e-Feminismo-Branca-Moreira-Alves-e-Jacqueline-Pitanguy-Colecao-Primeiros-Passos>> acesso em: 15 abr. 2018.

⁶² *Ibidem*, *loc. cit.*

⁶³ *Ibidem*, p. 15

⁶⁴ ANDRADE, Vera Regina Pereira. **Violência sexual e sistema penal**: proteção ou duplicação da vitimação feminina?, p. 02. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-ViolenciaSexualESistemaPenal-4818404.pdf>> acesso em: 30 abr. 2018.

Foi o feminismo que trouxe para a agenda penal discussões sobre o aborto, violência doméstica em geral, punição ao assassinato de mulheres, criminalizando condutas até então descriminalizadas, como o assédio sexual. O feminismo proporcionou a redefinição de crimes como o estupro, que passou a ser crime contra a pessoa, e não crime contra os costumes, excluindo o caráter sexista do tipo, incluindo o homem como vítima do estupro. Enfim, mesmo amplamente criticado, foi o feminismo que tornou visível as diversas formas de violência sexual, que atingem proporções terríveis no país.⁶⁵

Isso significou que determinados problemas antes vistos como de âmbito privado, a dizer as formas de violência sexual que aconteciam no âmbito doméstico e no trabalho, se tornaram problemas públicos, e alguns deles foram tipificados como crimes, mediante uma demanda (neo) criminalizadora.⁶⁶

A justificativa para essa (neo) criminalização é a chamada “função simbólica” do Direito Penal, para declarar que os referidos problemas são tão importantes quanto os demais crimes, fazendo com que a sociedade se conscientize e discuta a respeito do caráter nocivo de tais condutas, para uma possível percepção pública a respeito.⁶⁷

Entretanto, o sistema penal brasileiro, duplica, ao invés de proteger, a vitimação feminina, pois além das condutas de violência sexual, a mulher é vítima de violência institucional do sistema, observada através da desigualdade de classes e desigualdades de gênero, que tem relação com o sistema patriarcal.⁶⁸

Percebe-se, portanto, que o Direito Penal precisa ser uma válvula de segurança para combater a cultura de crimes sexuais principalmente cometidos contra a mulher, posto que tais crimes são oriundos de um ideal de sujeição do homem perante a mulher enraizado desde muito tempo. O sistema penal, antes de pensar em punir, deve cumprir a função de apoiar o feminismo diante de suas lutas diárias relativas à violência contra a mulher, enxergando precipuamente essa violência

⁶⁵ ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Criminologia e feminismo**: da mulher como vítima à mulher como sujeito de construção da cidadania. Palestra proferida no "Seminário Internacional Criminologia e Feminismo" promovido pela Themis - Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero, Porto Alegre, 1996, p. 3.

⁶⁶ *Idem*. **Violência sexual e sistema penal**: proteção ou duplicação da vitimação feminina?, p. 02. Disponível em: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-ViolenciaSexualESistemaPenal-4818404.pdf> acesso em: 30 abr. 2018.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 03.

⁶⁸ ANDRADE, Vera Regina Pereira de. *Op.cit.*, 1996, p. 4-5.

como um problema social, e como já dito em subseção anterior, deve ser pauta de discussão por todos, nos mais diversos ambientes.

3.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Depois de todos esses relatos, em que ficou demonstrado que a tipificação de alguns crimes sexuais foram fruto de uma construção de luta social enfrentada pelos movimentos feministas, cumpre agora destacar a respeito das noções preliminares sobre assédio sexual.

O próprio Código Penal Brasileiro, que até então não existia tipo semelhante, em seu artigo 216-A, faz referência expressa ao delito, sendo que tal dispositivo foi acrescentado ao referido código pela lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, e seu parágrafo 2º foi incluído pela lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009.⁶⁹

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

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

Parágrafo único. (Vetado)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.⁷⁰

Inúmeras críticas são dedicadas à tipificação do assédio sexual desde a edição da lei 10.224/01, e alguns autores, a exemplo dos renomados juristas Rogério Greco e Cezar Roberto Bitencourt, não entendem por necessário e pertinente a criminalização desse tipo de comportamento. Percebe-se que são doutrinadores do sexo masculino, o que demonstra uma tendência dessa parte da doutrina penal ao tratar do assédio e seus requisitos, como será observado adiante.

Neste sentido, considera Bitencourt que o assédio já encontra proteção suficiente em nosso ordenamento jurídico, como nos ramos civil, trabalhista e administrativo, ou até mesmo por meio de outras figuras delitivas, tais como constrangimento ilegal, ameaça, violência sexual mediante fraude, dentre outros. Outra justificativa para a

⁶⁹GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal**: parte especial, volume III. 14.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2017, p. 71.

⁷⁰BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> acesso em: 14 abr. 2018.

falta de utilidade da criminalização desse comportamento é que o direito penal deve servir como a *ultima ratio* para o controle social, havendo uma orientação de que o poder incriminador do Estado se dê com uma intervenção mínima, ou seja, a criminalização somente é adequada e recomendável caso nenhum outro meio se revele suficiente. Tais autores defendem que a criminalização e penalização do assédio sexual se trata de uma “inflação legislativa”, uma forma de abuso dos legisladores contemporâneos.⁷¹

Ora, em contrapartida a esse pensamento, a conduta analisada deve ter natureza penal, pois além de ser fruto de um avanço no reconhecimento dos direitos da mulher, que é quem sofre com maior intensidade tal constrangimento, é considerada como uma grave infração à convivência civilizada entre as pessoas, atentando contra a expressão da dignidade e direitos humanos. Ademais, países estrangeiros passaram por reformas penais importantes, incluindo tal comportamento como um adiantamento da barreira de proteção da liberdade sexual.⁷²

Pondera-se, entretanto, que mesmo diante dessas discussões, a norma de conduta do assédio sexual é revestida de uma tutela específica dos bens jurídicos tutelados, além de ter uma função de inibir o comportamento delitivo, e com isso pode desencadear providência no sentido de prevenir o delito nos ambientes em que é acometida, não restando mais dúvidas a respeito de seu enquadramento típico.⁷³

Há uma dificuldade no Brasil de recepção da criminologia crítica e criminologia feminista. Essa dificuldade também é enfrentada entre a militância feminista e a academia e as diferentes teorias críticas do Direito. Isso acontece pelo fato de inexistir clareza a respeito da existência e especificidade de uma política criminal feminista no Brasil, que tem se exteriorizado como mecanismo de defesa a uma

⁷¹ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 80-81.

⁷² PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro, volume 2**: parte especial, arts. 121 a 249. 10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 814-815.

⁷³ GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais** 3, 2001, p.12. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

violência historicamente detectada.⁷⁴ Reflexo disso, os movimentos feministas lutam pela aceitação da tipificação de crimes como o assédio sexual.

Para além disso, há quem considere que melhor teria sido instituir uma lei específica sobre assédio sexual, prevendo a obrigatoriedade de criação de comissões no ambiente laboral, para se ter conhecimento do caso em primeira mão, e apenas se não fosse suficiente para angariar soluções, que se utilizasse da sanção penal, como *ultima ratio*. O legislador brasileiro acaba por ferir então o princípio da subsidiariedade, também aplicável à normal penal.⁷⁵

Mister salientar que, dada a gravidade observada perante a aplicação de uma sanção penal e a relevância do bem jurídico protegido, o delito de assédio necessita de um conjunto probatório consistente para que leve o autor à condenação, entretanto, encontra-se aí uma dificuldade, pois por vezes o que se tem é apenas a palavra do assediador contra a da vítima, já que normalmente não existe nada concreto que se revele como prova.⁷⁶

Conclui-se então, que o próprio sistema machista impede a aplicação de punições coerentes para o delito de assédio, pois antes de tudo, principalmente a mulher vítima de assédio, não possui a mesma credibilidade que teria um homem ao denunciar tais práticas. Antes mesmo da violência sexual, temos uma violência e discriminação social e moral.

3.2.1 Bem jurídico tutelado e sujeitos do delito

Diante da discussão a respeito da pertinência da criminalização do assédio sexual, não se discute que os bens jurídicos envolvidos são relevantes, e, portanto, merecedores de tutela.

⁷⁴ ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **Criminologia e feminismo**: da mulher como vítima à mulher como sujeito de construção da cidadania. Palestra proferida no "Seminário Internacional Criminologia e Feminismo" promovido pela Themis - Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero, Porto Alegre, 1996, p. 4.

⁷⁵ GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais** 3, 2001, p.12-13. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

⁷⁶ PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro, volume 2**: parte especial, arts. 121 a 249. 10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 816.

Precipuamente, a proteção penal é da liberdade sexual, decorrência da dignidade e personalidade humana, tendo então caráter absoluto, posto que é irrelevante o desvalor que o próprio indivíduo atribui a esse bem tutelado. Para além da liberdade sexual, protege-se ainda o direito à intimidade, à honra, à dignidade sexual e dignidade no âmbito das atividades de trabalho ou em ambientes que determinadas pessoas tenham ascendência sobre outras, inclusive na seara das relações docentes, como a relação professor e aluno.⁷⁷ Aqui se discute a hierarquia também no contexto dos estágios obrigatórios supervisionados pelas instituições de ensino, ascendência do chefe perante o estagiário.

Outrossim, trata-se de um crime próprio, já que a lei exige que o sujeito ativo do delito prevaleça da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, podendo ser do sexo feminino ou masculino, logo, o subalterno ou subordinado não pode ser agente do crime de assédio sexual, por faltar-lhe a condição especial exigida pelo tipo, qual seja a elementar relativa à hierarquia funcional ou ascendência. Ademais, o constrangimento pode ser praticado por sujeito ativo do mesmo sexo da vítima. E o sujeito passivo será aquele que esteja em posição subalterna ao agente, de maneira que possa ser eventualmente atingido por represálias, não importando o sexo.⁷⁸

Ao passo em que foram feitas alterações no código penal, passou-se a criminalizar condutas antes não criminalizadas, além de também incluir o homem como vítima de crimes sexuais. Entretanto, o gênero masculino ainda ocupa um lugar de superioridade e independência, e a mulher continua sendo a principal vítima de violência sexual, principalmente quando se encontra no lugar de empregada ou estagiária, sendo sujeito passivo do assédio sexual.

⁷⁷ PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro, volume 2**: parte especial, arts. 121 a 249. 10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 816-817.

⁷⁸ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 80-82.

3.2.2 Elemento objetivo

O núcleo do tipo é a conduta de constranger, que significa “compelir, coagir, obrigar, forçar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima. Ou apenas causar um embaraço sério.”⁷⁹

Certos autores entendem que, de acordo com a redação do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, o delito abrange tanto condutas simples e desprovidas de maiores intenções como a prática de chantagem e forma de represália no âmbito laboral. Para eles, as manifestações de assédio podem ser verbais ou físicas, diretas e explícitas, ou apenas mera insinuações, não sendo, portanto, necessária a utilização de expressões ou gestos grosseiros para que se aperfeiçoe a tipicidade do delito.⁸⁰ Por outro lado, alguns autores afirmam que “nem toda “abordagem” é assédio. O assédio implica uma importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa, chantagiosa”.⁸¹ Ora, vê-se que há quem insista em desqualificar a tipificação necessária do assédio sexual.

Outrossim, entendendo que o núcleo do tipo é o verbo constranger, faz-se uma crítica indicando que tal verbo, gramaticalmente caracterizado como duplamente transitivo, exigiria complemento (objeto direto e indireto) que a redação do artigo apresenta de maneira insuficiente, ou seja, entende-se que “alguém” é constrangido, mas importante seria responder “a quê” a vítima seria constrangida. Essa indagação não tem resposta no texto gramatical no texto legislado.⁸²

Mas para solucionar essa dificuldade linguística, é preciso entender que o sentido do verbo constranger no delito de assédio é diferente do sentido do mesmo verbo no delito de estupro e do revogado delito de atentado violento ao pudor, por exemplo, que seria a forma de obrigar, forçar e coagir a vítima. Na verdade, o verbo

⁷⁹ GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais** 3, 2001, p.13. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_boi_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

⁸⁰ PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro, volume 2**: parte especial, arts. 121 a 249. 10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 818.

⁸¹ GOMES, Luiz Flávio. *Op.cit.*, 2001, p.13

⁸² BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 84.

constranger deve ser interpretado no sentido de acanhar a vítima, e, repetindo, criar uma situação embaraçosa.⁸³

Essa crítica, entretanto, não é unânime, visto que no crime de assédio não há que se tipificar nenhuma conduta da vítima. Para que os bens jurídicos sejam violados, não requer nenhum comportamento da vítima depois de já configurado o constrangimento, posto que já é suficiente para a incriminação o constrangimento com grave importunação nas relações de trabalho.⁸⁴ E, além de não poder se esperar nenhuma conduta da vítima, para que seja consumado o delito não deve ser necessário uma repetição de atos constrangedores, visto que a vítima não é obrigada a se submeter a tamanha humilhação reiteradas vezes, visto que as consequências que isso pode refletir em sua vida íntima podem ser irreversíveis.

Além da finalidade sexual, o constrangimento só é típico caso ocorra dentro de uma relação de subordinação empregatícia, e o agente deve se utilizar de sua condição de superior hierárquico ou de sua ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função sobre a vítima para assediá-la.⁸⁵ Mais adiante, neste presente trabalho, será notório que, para além da relação de hierarquia e subordinação em cargos públicos ou privados, mister retratar a respeito da hierarquia no contexto dos estágios supervisionados pelas instituições de ensino superior, com a ascendência do chefe perante o estagiário.

Assim sendo, importante salientar que a consumação do delito se dá de maneira instantânea, no momento em que o assediador realiza o ato de assédio, a importunação, no sentido de deixar a vítima perturbada, sendo desnecessária até mesmo a prática de qualquer ato libidinoso entre autor e vítima, ou que o agente obtenha a vantagem sexual objetivada, o que, no caso, pode representar a prática de um delito mais grave ou mero exaurimento do próprio delito de assédio.⁸⁶ Do mesmo modo ocorre com o uso de violência ou grave ameaça, que não faz

⁸³ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 84-85.

⁸⁴ GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais** 3, 2001, p. 13. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

⁸⁵ *Ibidem*, loc. cit.

⁸⁶ PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro, volume 2**: parte especial, arts. 121 a 249. 10.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 821.

configurar o delito de assédio, posto que também remete para um delito mais grave, como estupro.⁸⁷

Portanto, para a maioria dos doutrinadores, a ação constrangedora para efetivar o delito de assédio deve ser grave o suficiente para incutir medo na vítima e, ao mesmo tempo, ferir-lhe a honra sexual e a liberdade de escolha de parceiros, afetando inclusive seu sentimento de amor próprio.⁸⁸ Nota-se que no delito de assédio deve ser considerado cada caso concreto, com as consequências sentidas pela vítima, por exemplo, ao observar a gravidade da conduta de um chefe que ameaça uma estagiária caso não ceda ao favor sexual desejado, esse ato concreto que demonstra a existência de constrangimento já é assédio.

O aspecto visível e óbvio disso tudo é que nas situações de assédio sexual não há relação entre iguais, em que um sujeito tenta convencer o outro através de uma proposta habilidosa, uma cantada, e a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está recusando. Na verdade, assédio acontece entre desiguais, não só pela questão de gênero, mas porque um dos elementos pode penalizar o outro, pois não está se fazendo um convite, já que há grande diferença entre convidar e intimidar, acuar ou intimar o outro. “Se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite”.⁸⁹

Neste sentido, fica o questionamento sobre quais os limites de um elogio normal e a conduta caracterizadora do assédio. Esta diferença é explicada diante da negativa da vítima, ou seja, o limite é a intenção do assediador, observados os devidos cuidados para que as discussões não sejam banalizadas. “A vítima vai perceber se a conduta é de intenção ilícita, de seduzir e se favorecer, se o elogio é no sentido de cercar, seduzir, de intenção que vai além de uma simples gentileza, aí é que passa a ser um possível assédio.” Outro fator que também configura a conduta como assédio é a insistência, entretanto vale lembrar que não precisa ser uma conduta repetida, basta ter esse intuito. Normalmente o assediador costuma ficar mais incisivo,

⁸⁷ Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. (BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> acesso em: 14 abr. 2018.)

⁸⁸ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 90.

⁸⁹ FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. RAE – Revista de Administração de Empresas. Abr./Jun. 2001. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 14. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> acesso em: 27 abr. 2018.

agressivo e cada vez mais direto quando não é correspondido. Quando a vítima diz não, há quem recue, mas o assediador persiste, já que o que ele quer é o favor sexual.⁹⁰

Não são poucos os casos de assédio percebidos no ambiente de trabalho e estágio. A mulher é o principal alvo de assediadores, e mesmo depois de anos de luta para alcançar um lugar no mercado de trabalho, acaba passando por esse tipo de constrangimento.

3.2.3 Elemento subjetivo

O delito de assédio sexual somente pode ser praticado de maneira dolosa, não havendo previsão de modalidade culposa, já que consiste na vontade livre e consciente de constranger a vítima.⁹¹

Dolo quer dizer ter consciência dos elementos objetivos do tipo, e para além disto, o tipo exige um requisito subjetivo especial, qual seja constranger alguém com o fim inequívoco de obter-lhe favores sexuais, a dizer vantagem ou favorecimento sexual, sendo que qualquer tipo de ato sexual é válido para configurar o crime. Então se conclui que não basta constranger, e é esse elemento subjetivo especial que configura o assédio sexual.⁹² Daí se extrai uma grande diferença entre o constrangimento ilegal e assédio sexual, tendo em vista a real necessidade de se ter tipificado este delito.

É possível ainda observar a coautoria e participação em sentido estrito, inclusive entre homens e mulheres como sujeito ativo ou passivo. Existem casos em que o sujeito ativo utiliza-se de terceiro, que será mero executor e não necessariamente

⁹⁰ TÔRRES, Lara. **Saiba reconhecer e denunciar o assédio sexual no trabalho**. Disponível em: <<http://www.leiaja.com/carreiras/2017/04/20/saiba-reconhecer-e-denunciar-o-assedio-sexual-no-trabalho/>> acesso em: 30 abr. 2018.

⁹¹ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 90.

⁹² GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais** **3**, 2001, p. 14. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

precisa ser superior hierárquico, para obter vantagem ou favorecimento sexual, se valendo de constrangimento para tal, é o caso da teoria mediata.⁹³

Dito isto, percebe-se uma reprovabilidade da tipificação de certos crimes sexuais, infelizmente quando há uma significativa relevância para o papel que o sexo feminino ocupa na sociedade, pois em contrapartida disto, surge a desvalorização da mulher enquanto vítima desses delitos, servindo como justificativa para violência sofrida.

3.2.4 Consequências jurídicas no âmbito penal

Para que se configure o delito de assédio sexual, a conduta se dá através de comunicações por meios escritos, como mensagens de celular, ou gestos, cantadas, piadas, chantagens, insinuações e ameaças.⁹⁴ Entretanto, para a caracterização e repreensão do assédio sexual bem como qualquer outro delito, é necessário que existam provas para embasar os fundamentos apresentados pela vítima, todavia, os delitos sexuais, quando não há uso de violência, principalmente, são silenciosos e discretos, sendo que geralmente não deixam muitos indícios da efetiva ocorrência dos fatos, e a palavra da vítima precisa ter relevância, principalmente a partir das consequências sofridas pelas vítimas, tanto físicas como psicológicas, que serão demonstradas adiante.

Indiscutivelmente, práticas delituosas geram uma pena, e no caso do delito estudado, a pena cominada é de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção, sendo possível no âmbito cível o pedido de indenização por danos morais, diante da violação do direito à intimidade previsto no art. 5º da Constituição Federal.⁹⁵

⁹³ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 14.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 83.

⁹⁴ PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA. **Saiba como identificar e combater o assédio moral, sexual e a discriminação no trabalho**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/saiba-como-identificar-e-combater-o-assedio-moral-sexual-e-a-discriminacao-no-trabalho>> acesso em: 05 mai. 2018.

⁹⁵ LOBIANCO, Eduardo Rodrigues; ANDRADE, Emanuelle Oliveira; VEIGA JÚNIOR, Hélio; PRUDÊNCIO, Simone Silva. Assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista Faculdade de Direito de Uberlândia**. 2012, v. 40, nº 01, p. 22-23. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18489/15067>> acesso em: 03 mai. 2018.

A lei 12.015/09 também alterou o regramento dado à ação penal dos crimes sexuais, concedendo nova redação ao art. 225 do Código Penal. Com isso, não mais existe a ação penal privada exclusiva nos crimes sexuais. A regra então do delito de assédio sexual passa a ser a ação penal pública condicionada à representação, sendo a vontade da vítima, materializada com a representação, imprescindível para que se inicie o processo contra o ofensor, e nos casos em que a vítima for menor de 18 anos ou for “pessoa vulnerável”, é estabelecida a ação penal pública incondicionada.⁹⁶

A razão de deixar a critério da vítima o início da persecução penal é justamente porque se trata de casos em que o crime produz um constrangimento acentuado, geralmente atingindo intimidade da vítima. Logo, é determinante a vontade desta, e se não houver representação, por mais que haja elementos que apontem a existência do crime, simplesmente não haverá processo, e a punibilidade do assediador extinguirá no prazo de seis meses. Tão importante é a vontade da vítima que, mesmo tendo representado, poderá se retratar e voltar atrás, desde que ainda não oferecida a denúncia pelo Ministério Público.⁹⁷

A vítima tem algumas maneiras de se portar diante desses casos, e uma dessas formas é denunciar tais condutas aos responsáveis para que seja considerado crime, a fim de serem punidas adequadamente, como será visto mais adiante.

3.2.5 A mulher no mercado de trabalho e a insuficiência da tipificação do delito de assédio

Em conformidade com os escritos desse capítulo, mister rememorar que o constrangimento inerente do delito de assédio sexual decorre de uma relação de subordinação entre o assediador e a vítima no ambiente laboral. Logo, ficam desprotegidas de tutela do Direito Penal as vítimas de assédio que ocupam um cargo de maior hierarquia, os cargos de chefia, e até mesmo as colegas de trabalho

⁹⁶ CABETTE, Eduardo Luiz Santos. Ação penal nos crimes contra a dignidade sexual. **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/121937321/acao-penal-nos-crimes-contra-a-dignidade-sexual>> acesso em: 05 mai. 2018.

⁹⁷ GENTIL, Plínio. Crimes contra a liberdade sexual e a necessidade de representação do ofendido. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-fev-15/mp-debate-crimes-liberdade-sexual-representacao-ofendido#_ftnref2> acesso em: 06 mai. 2018.

que exercem as mesmas funções de quem lhe causa o constrangimento, casos em que as punições acontecem tão somente nas esferas administrativa, cível e trabalhista,⁹⁸ e que nem sempre demonstram resultados eficientes, tanto é que os casos de assédio persistem, como será tratado adiante no estudo realizado com as próprias estudantes da Faculdade Baiana de Direito. Ademais, importante destacar uma realidade ainda a respeito das vítimas que ocupam a mesma função do assediador, realizando as mesmas atividades, como os casos em que estagiárias sofrem esse tipo de violência advinda de outros estagiários.

Será demonstrado nesta subseção os casos sofridos por mulheres, que são vítimas na maioria dos casos. E como o assédio está inserido em um ambiente mais restrito, qual seja o ambiente de trabalho, devemos nos ocupar de tratar das funções exercidas pelas mulheres nesse local. É necessário também descobrir os motivos da tipificação do assédio não atingir esses outros casos citados.

Em primeiro lugar, cumpre acentuar que as mulheres estão atingindo um maior espaço tanto no ambiente acadêmico como também no mercado de trabalho. Elas são maioria no ingresso e na conclusão de cursos superiores, e dados apontam que em 2014, das 6 milhões de matrículas em unidades de Ensino Superior, 3,4 milhões foram de mulheres, e 2,7 milhões de homens, e segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 60% dos concluintes do ensino superior eram do sexo feminino.⁹⁹

Essas informações são animadoras ao pensar que há poucas décadas as mulheres não tinham sequer acesso à universidade, mas a realidade é outra quando se entende que elas assumem um patamar inferior na maioria dos índices do mercado de trabalho, pois ainda ocupam cargos com menores remunerações e de baixa qualidade, sendo representantes de cargos precários, domésticos e informais, além de serem alvos de condições mais escassas de saúde e saneamento. Uma pesquisa do ano de 2013 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstra que no Brasil, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é

⁹⁸ PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA. **Saiba como identificar e combater o assédio moral, sexual e a discriminação no trabalho.** Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/saiba-como-identificar-e-combater-o-assedio-moral-sexual-e-a-discriminacao-no-trabalho>> acesso em: 05 mai. 2018.

⁹⁹ PORTAL BRASIL. **Mulheres são maioria no ingresso e na conclusão de cursos superiores.** 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>> acesso em: 06 mai. 2018.

de 49,3%, enquanto a participação masculina é de 58,9%, e a taxa de desemprego é maior entre as mulheres, principalmente as negras. Além disso, a desigualdade salarial pode variar entre 30% e 78% entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, a depender da idade e da raça, de acordo com estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2011.¹⁰⁰

Toda essa perpetuação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ser explicada por dois modelos de segregação: a segregação horizontal e a segregação vertical, já que homens e mulheres têm papéis sociais pré-determinados, e conseqüentemente conjunto de oportunidades diferentes, que formam estereótipos de gênero¹⁰¹, voltando a refletir na ideia de naturalização já apresentada em tópico anterior.

A segregação horizontal refere-se à separação de gêneros para determinadas atividades, impedindo que as mulheres acessem certos ambientes, já que competem a elas as chamadas “profissões femininas” e aos homens as “profissões masculinas”. Isso impõe efeitos negativos para ambos os sujeitos, que são submetidos aos padrões sociais, tendo que enfrentar desafios para serem aceitos no mercado de trabalho.¹⁰²

Já a segregação vertical está ligada a ascensão da mulher em seu cargo. A mulher teve acesso àquela atividade, mas dificilmente conquistará um lugar de mando ou liderança. Essa segregação está intimamente vinculada com a desvalorização das chamadas “profissões femininas”, e a manutenção das mulheres em cargos de subordinação.¹⁰³ Eis os motivos para que a tipificação do assédio seja insuficiente. Se as mulheres não ocupam altos cargos e não tem perspectiva de progresso, não é possível ser assediadas pelos seus subordinados.

Já quanto aos casos de assédio entre colegas que exercem os mesmo papéis, vê-se uma amostra de um pequeno avanço nesse sentido. A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados aprovou proposta prevista no

¹⁰⁰ PUSSY, POWER & POLITICS. **O que mais da metade do corpo discente das Universidades brasileiras pode esperar do mercado de trabalho?** 2015. Disponível em: <<http://pussypolitics.blogspot.com.br/2015/09/o-que-mais-da-metade-do-corpo-discente.html>> acesso em: 05 mai. 2018.

¹⁰¹ *Idem*. **A inclusão das mulheres: segregação horizontal e segregação vertical.** 2015. Disponível em: <<http://pussypolitics.blogspot.com.br/2015/10/a-inclusao-das-mulheres-segregacao.html>> acesso em: 05 mai. 2018.

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ *Ibidem*.

projeto de lei 509/2015, que modifica o Código Penal e inclui a possibilidade de criminalizar o assédio sexual praticado contra colegas de mesmo nível hierárquico no trabalho, com pena de detenção de 6 meses a 1 ano ¹⁰⁴, ou seja, parâmetros menores que o assédio previsto atualmente em que há superioridade, e a pena é de detenção de 1 a 2 anos. A proposta ainda espera apreciação do Plenário da Câmara.

O próprio deputado relator do projeto, Capitão Augusto (PR-SP), entende que a forma conceituada e criminalizada no Brasil em razão do assédio é menos eficaz que a necessária, já que na prática existem inúmeras formas de pressão psicológica e violência que são mais sutis e perigosas que as previstas. Além disso, não se pode limitar o crime à área trabalhista, e nem restringir que a tipificação restrinja ao constrangimento sexual que parte apenas do superior hierárquico em relação ao subordinado.¹⁰⁵

Esse projeto ainda parece insatisfatório devido a inobservância dos casos de assédio sexual em que a vítima ocupa cargo de maior hierarquia que o assediador. Por mais que esses sejam casos menos frequentes, pelo receio do assediador de perder o emprego, não pode excluir do rol de possibilidades do delito, dado que, como previsto no item 3.1.1, o assédio tem por vezes apenas a vontade do homem de demonstração do seu poder em estado puro. Ademais, indispensável seria versar sobre a prática do assédio em outros ambientes, além do local de trabalho, como no transporte e em locais públicos, por exemplo.

3.3 ASSÉDIO SEXUAL *VERSUS* ASSÉDIO MORAL

Com o propósito de se encontrar uma melhor definição para o delito ora estudado, e em virtude das inúmeras críticas que sua tipificação recebe, é importante estabelecer as diferenças para com outras situações correlatas, e que, embora possa entender semelhante, não há confusão entre uma e outra situação.

¹⁰⁴ BRASIL, Emanuelle. Comissão aprova proposta que pune assédio sexual praticado contra colega de trabalho. **Câmara Notícias**, 2015. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITO-E-JUSTICA/502333-COMISSAO-APROVA-PROPOSTA-QUE-PUNE-ASSEDIO-SEXUAL-PRATICADO-CONTRA-COLEGA-DE-TRABALHO.html>> acesso em: 06 mai. 2018.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

Sendo assim, logo após abordar acerca das considerações gerais do assédio sexual, pôde-se concluir que tal delito é praticado em um ambiente em que o assediador é superior hierárquico ou ascendente da vítima, e essas características são inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função exercido por ambos. Todavia há outro tipo de constrangimento sofrido pelas vítimas, praticado nesse mesmo ambiente de exercício de atividades, entretanto não há necessariamente o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, mas sim se pode observar excessivas imposições ou cobranças que causam algum tipo de opressão ao trabalhador.

Tal comportamento é o chamado assédio moral, e é compreendido como a exposição dos sujeitos a situações humilhantes e constrangedoras, evidenciando um conflito entre o agente de poder e seus subordinados, por meio de uma jornada repetitiva e prolongada de humilhações, constituindo uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, podendo evoluir para desemprego e até mesmo a incapacidade laborativa, que decorre tanto da exposição direta como indireta aos atos negativos. Em suma, é um “terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento”.¹⁰⁶

Qualquer que seja a definição adotada para o assédio moral, percebe-se uma violência sub-reptícia, e, como resultado dessas condutas, vê-se todo um meio destrutivo, isso porque as condutas agressivas só possuem efeito quando são frequentes e repetitivas.¹⁰⁷

Desta forma, um ambiente de trabalho acometido por esses dois fenômenos, sem dúvida é um ambiente debilitado, visto que o ofendido tem sua dignidade atentada, além de ser afetado qualquer respeito e limites necessários para, no mínimo, uma boa convivência, restando para a vítima, principalmente, um lugar vulnerável e de submissão.

¹⁰⁶ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, p. 12. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>> acesso em: 20 abr. 2018.

¹⁰⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o assédio moral. 3.ed. Tradução Rejane Janowitzzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 17.

Expor trabalhadores a situações humilhantes, que o façam sentir-se envergonhados é uma prática de violência que afeta a dignidade da pessoa humana, podendo observar o assédio moral principalmente no que tange a sua influência negativa no coletivo que reflete na individualidade do ofendido. Transferir para o subordinado sensações como a inveja, hostilidade, concorrência, através de punições infundadas, cobranças de metas exorbitantes, dentre tantas condutas hostis são exemplos de perseguições causadoras do assédio moral.¹⁰⁸

Nem sempre costuma ser fácil identificar o assédio moral, devido o seu início se dar em ações quase imperceptíveis, muitas vezes identificado como pontos de estresse. Mas, se a vítima selecionada para receber as agressões passa por um longo período de exposição à situações humilhantes, se observa o assédio moral.¹⁰⁹

É necessário considerar que o assédio moral, ao contrário do assédio sexual, nem sempre acontece quando se tem subordinação ou ascendência nos cargos exercidos pelos sujeitos, podendo ocorrer entre os subordinados com relação a seus chefes e ainda entre colegas de trabalho, ocupando o mesmo patamar de hierarquia. Logo, tal prática pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical descendente), um colega que ocupa o mesmo cargo (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio vertical ascendente).¹¹⁰

Vista essa classificação, o que se observa com maior frequência é o assédio vertical descendente, e a condição de empregado o coloca em desvantagem, prezando tanto pelo seu emprego e por suas necessidades que o faz continuar muitas vezes sofrendo o assédio. Relevante destacar que a vítima se sujeita a tais situações porque muitas vezes não há outra alternativa, ou até mesmo por sofrer danos psíquicos tão graves que chegam a afetar sua percepção da realidade, tornando-a cada vez mais suscetível às condutas perversas do assediador.¹¹¹

¹⁰⁸ ROCHA, Ana Caroline Viana Garcia. A diferenciação entre assédio moral e assédio sexual e suas repercussões no Direito do Trabalho. **Conteúdo Jurídico**, 2017, p. 02. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.589995>> acesso em: 03 mai. 2018.

¹⁰⁹ *Ibidem*, loc. cit.

¹¹⁰ LOBIANCO, Eduardo Rodrigues; ANDRADE, Emanuelle Oliveira; VEIGA JÚNIOR, Hélio; PRUDÊNCIO, Simone Silva. Assédio moral e sexual nas relações de trabalho. Revista Faculdade de Direito de Uberlândia. 2012, v. 40, nº 01. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18489/15067>> acesso em: 03 mai. 2018.

¹¹¹ ROCHA, Ana Caroline Viana Garcia. *Op.cit.*, 2017, p. 05.

Outra diferença entre assédio moral e assédio sexual é que a primeira consiste em condutas reiteradas, num lapso temporal prolongado, enquanto a segunda, para ser assim caracterizada, basta que ocorra uma única vez. Além disso, assédio sexual é tipificado como crime, como já pormenorizado no tópico 3.2, com intuito de controlar o assediado no trabalho para obter favores sexuais, enquanto assédio moral visa retirar a vítima do ambiente de trabalho com tamanho constrangimento causado, mas não tem regulamentação específica, entretanto a vítima busca ser indenizada por danos morais com base na tutela da dignidade humana, intimidade, vida privada e honra.¹¹²

No universo do assédio moral, buscou-se vislumbrar o estagiário como vítima crescente no mercado de trabalho. São submetidos a constante pressão, trabalho excessivo e todas as práticas já abordadas nesse tópico. Normalmente o estagiário está naquele ambiente criando experiência profissional, então o assédio sofrido muitas vezes passa despercebido, pois costuma ser camuflado pelo empregador, chegando o estagiário a acreditar que as condutas são normais no ambiente de trabalho, quando na verdade estão sendo vítimas de assédio moral.¹¹³

Alguns casos de assédio moral dão causa ao desvirtuamento do contrato de estágio. O superior que comanda as funções do estagiário, visando saciar sua vontade maldosa por poder ou por qualquer outro motivo que justifique a conduta humilhante, começa a desviar o acordado no termo de compromisso. Assim, o estagiário passa a exercer funções que não contribuem para seu aprendizado e sua formação profissional, de acordo com o objetivo do estágio, além de realizar tarefas que tem o intuito de denegrir sua autoestima.¹¹⁴ E, conforme exposto na seção 2.7, a manutenção do estágio em desconformidade com o termo de compromisso, havendo o desvio de função, e práticas contrárias à lei 11.788/08, reconhecem o vínculo de emprego, descaracterizando o contrato de estágio.

¹¹² ROCHA, Ana Caroline Viana Garcia. A diferenciação entre assédio moral e assédio sexual e suas repercussões no Direito do Trabalho. **Conteúdo Jurídico**, 2017, p. 06. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.589995>> acesso em: 03 mai. 2018.

¹¹³ FREITAS, Sadão Ogava Ribeiro de. Estagiários, vítimas constantes de assédio moral. **Conteúdo Jurídico**, 2011, p. 02. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>> acesso em: 04 mai. 2018.

¹¹⁴ ALMEIDA, Danilo Bruno Espínola de. **Assédio moral contra o estagiário: entre a sujeição e o aprendizado**. 2011. Monografia. Orientador: Prof. Msc. Francisco José Garcia Figueiredo. (Curso de Graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

Se os estagiários são os principais afetados pela prática de assédio moral no ambiente laboral, passando por humilhações e rebaixamentos que são um retrato de sua condição de estudante e do seu contrato simbólico e sem garantias, indo de encontro com um local desejado, qual seja de aprendizado e prática adquirida com a experiência, sabe-se que o assédio sexual também é percebido no ambiente de estágio. Práticas que ferem a dignidade e liberdade sexual do estagiário são cada vez mais comuns no mercado de trabalho atual. Cumpre destacar, neste sentido, que tais práticas são influenciadas pelo fator de gênero, que acabam sendo uma determinante nesses casos.

Diante da evolução da sociedade e a emancipação feminina, o aumento da participação da mulher no espaço público deveria conferir condição de igualdade entre os sexos, limando qualquer resquício de submissão que envolva a questão do poder. Entretanto, principalmente no que diz respeito o âmbito de trabalho e os papéis exercidos por ambos, os homens ainda ocupam locais de destaque, como nas chefias, e usam de várias maneiras de obter favores femininos, por exemplo a ameaça de demissão¹¹⁵, caracterizados como assédio moral, e formas de obter favores sexuais, retratando o assédio sexual.

Os impactos dessas condutas serão examinadas posteriormente, levando em conta a pesquisa de campo realizada na instituição de ensino com as estagiárias do curso de Direito, para então concluir sobre as eventuais experiências das estudantes.

¹¹⁵ DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre Justiça e os crimes contra as mulheres**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 73.

4 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO E A EXPERIÊNCIA DAS ESTAGIÁRIAS ACADÊMICAS DA FACULDADA E BAIANA DE DIREITO

Como se pôde observar até o momento, o assédio não é restrito ao ambiente de emprego. Pode ser praticado pelo chefe perante o estagiário, como também alcança o assédio fora do espaço laboral, por isso é de tamanha importância para este trabalho analisar o ambiente acadêmico. Em primeiro lugar, destaca-se que a ascendência não exige apenas carreira funcional, mas tão somente uma relação de domínio, influência e respeito¹¹⁶ em decorrência do cargo exercido pelo assediador, a exemplo do professor e aluno em sala de aula.

Os estagiários também são vítimas constantes de certas condutas constrangedoras que tem por fim obter algum favorecimento sexual. Isso se dá principalmente porque são aprendizes e seu contrato, meramente simbólico, não resguarda, diante das possíveis intemperes que possam surgir dessa relação, nenhuma segurança contundente, tal qual ampara o contrato de emprego, principalmente no que tange ao assédio sexual.

Entretanto, são insuficientes os relatos e estudos a respeito do tema. Nota-se uma ausência de doutrina e legislação específica, e, por isso, há uma tentativa de recorrer à jurisprudência pátria para elucidar essas questões, a qual ainda é incipiente no que tange ao assédio sexual no estágio. Não se vê nada mais que algumas notícias que fazem referência a estagiárias vítimas de assédio, e é essa escassez de conteúdo que acaba por desprotegê-las, além de aumentar o receio de denunciar tal prática.

Daí a necessidade da realização de uma pesquisa de campo com o objetivo de ilustrar todo o exposto até então. Escolheu-se a Faculdade Baiana de Direito como lugar da pesquisa, isto porque é o ambiente adequado para extrair informações suficientes a respeito do assédio sexual no estágio, visto que são encontradas estagiárias do curso de Direito que exercem atividades no mais diversos órgãos. O

¹¹⁶ LOBIANCO, Eduardo Rodrigues; ANDRADE, Emanuelle Oliveira; VEIGA JÚNIOR, Hélio; PRUDÊNCIO, Simone Silva. Assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista Faculdade de Direito de Uberlândia**. 2012, v. 40, nº 01, p. 12. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18489/15067>> acesso em: 03 mai. 2018.

destaque para a instituição é devido pela maior facilidade na colheita de dados em razão da proximidade vivenciada.

Mas para que seja possível enquadrar tal prática como crime, é preciso analisar que seus elementos são pertinentes para isto.

Primeiramente, se vê presente no estágio o elementar do tipo, qual seja a subordinação na função exercida pelo assediador, e porque o estágio contém os mesmos requisitos da relação empregatícia, mas apenas não é considerado empregado por uma determinação legal, além de ter como objetivo o incentivo e formação do seu aprendiz como profissional. Diante do exposto, não há dúvida de que os estagiários também são agentes passivos do assédio sexual.

Desta maneira, observa-se um contexto em que as mulheres são as maiores vítimas desse delito, tanto no emprego, como no estágio. A submissão já é um fator que gera certa opressão. As mulheres também são mais vulneráveis diante da construção social, pois são tratadas de maneira objetificada. Logo, as seções seguintes bem como a análise da pesquisa aplicada para aprimoramento do presente estudo vão demonstrar de forma categórica que especialmente as estagiárias são as vítimas constantes e, para além disso, que as consequências de tais atos comprovam que as questões de gênero ainda não foram superadas, e que a tipificação dos crimes sexuais são novos focos de desigualdade.

4.1 CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Desde quando existe trabalho, o assédio é pauta frequente, e naturalmente pode-se dizer que as mulheres são as maiores afetadas. Uma abordagem inadequada, em uma hora errada, e no ambiente de trabalho, faz a mulher sofrer com sentimentos de vergonha, medo e culpa, que tolhe com sua liberdade de ir e vir, portar, vestir e existir. Segundo dados do ano de 2017 do IPEA, 78% das mulheres já passaram por

situação de assédio, e entre os homens, 24% admitiram já ter praticado algum ato de assédio.¹¹⁷

Antes de se ocupar das consequências típicas do assédio na vida das vítimas, é preciso entender que assédio é violência, e por isso pode causar as mesmas consequências que outros tipos de violência. São condutas que refletem na moral, além de prejudicar tanto a saúde física como psicológica das vítimas.

Uma dessas consequências demonstra a violência e discriminação de gênero, pois consiste na naturalização da violência contra as mulheres, e traz implicações sobretudo nas novas gerações, tanto nas meninas como nos meninos, visto que cria condições para a sua reprodução social. Além disso, representa um dos mecanismos da sociedade patriarcal, qual seja a objetificação da mulher, retratando-a como objeto de desejo da masculinidade hegemônica. Ademais, as consequências para a vítima variam em função do grau do constrangimento, da duração e da gravidade dos comportamentos.¹¹⁸

Aspecto relevante a se atentar é o fato de algumas mulheres não se encaixarem no estereótipo feminino moralmente aceito numa sociedade, a dizer as lésbicas, imigrantes, negras, garotas de programa, e isso as tornam alvos frequentes de ataques masculinos e da sociedade em geral. São agravantes das consequências que podem ser observadas nas vítimas.¹¹⁹

A tortura ou violência psicológica está frequentemente associada ao chamado Transtorno de Adaptação e, dependendo das situações vivenciadas no ambiente de trabalho, também pode ser causa de reações mais agudas como estresse pós traumático, que é um transtorno que se caracteriza pela lembrança de forma rotineira das situações traumáticas com toda a carga negativa original. São os chamados “flashbacks” que impedem que a pessoa leve uma vida normal, além de se apresentarem por vezes juntamente com outros problemas mentais como a depressão ou ansiedade patológica.¹²⁰

¹¹⁷ MOCELLIN, Paloma. **O assédio que incomoda e fere**. Consequências que o assédio sexual causa. Disponível em: <<https://atmosferaonline.com.br/o-assedio-que-incomoda-e-fere-consequencias-que-o-assedio-sexual-causa/>> acesso em: 06 mai. 2018.

¹¹⁸ UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA. **Rota dos Feminismos contra o assédio sexual nos espaços públicos, na rua e no trabalho**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dell/Downloads/relatRotaFeminisAssedio2011UMAR.pdf>> acesso em: 07 mai. 2018.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ VELOSO, Luciana. **Como sair de uma situação de assédio no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2016/01/como-sair-de-uma-situacao-de-assedio-no-ambiente-de-trabalho/>> acesso em: 07 mai. 2018.

Ora, são muitas e desastrosas as reações acometidas pelas vítimas, e em primeiro lugar se vê a perda da qualidade que se busca no ambiente laboral e na vida da vítima, além de conduzir ao desemprego, e à dificuldade de relacionar. Percebe-se também consequências que atingem a saúde física e psíquica, que variam de acordo com as situações vivenciadas por cada vítima.

Entre as doenças mais comuns estão a depressão, stress pós-traumático, transtorno de ansiedade que leva o indivíduo a um estado de altíssima apreensão e tensão, bem como transtornos de adaptação, retraimento social, o qual a vítima deixa de participar de situações que antes lhe proporcionavam bem-estar, e até mesmo casos mais graves de suicídio. Os abalos advindos do assédio sexual dificilmente são superados, e por vezes o que torna mais cruel a situação é o fato da vítima se submeter a eventuais sentimentos de culpa, por pensar que por algum motivo deu causa a investida.¹²¹

Além de todos esses efeitos decorrentes do assédio sexual, cumpre rememorar que o presente trabalho destaca casos de assédio no ambiente de estágio, ou seja, acometido por estudantes que provavelmente se encontram em uma primeira experiência profissional, e ainda estão em desenvolvimento intelectual. A maioria dos estagiários é jovem, e em vista disso, todas essas consequências já demonstradas tem uma repercussão ainda maior em seu dia-a-dia e no seu rendimento acadêmico, já que perdem a qualidade dos estudos.

Convém, portanto, diante de tantas consequências danosas, buscar alternativas de combater as condutas de assédio: quanto mais se falar e denunciar tais práticas, mais elas serão encaradas como um crime.

4.2 COMBATE À CULTURA DO ASSÉDIO

O levantamento realizado no ano de 2015 pelo Vagas.com, um dos maiores sites de carreira do Brasil, identificou que 52% dos profissionais entrevistados já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, e em 87,5% dos casos não houve

¹²¹ COSTA, Livia Daieny Oliveira da. Assédio sexual nas relações trabalhistas e as melhores formas de combate-lo. **Conteúdo Jurídico**, 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-sexual-nas-relacoes-trabalhistas-e-as-melhores-formas-de-combate-lo,590054.html>> acesso em: 07 mai. 2018.

denúncia, seja por medo de perder o emprego, vergonha e até mesmo por sentimento de culpa. Os dados também revelam que 47,3% já sofreram assédio moral, e as mulheres respondem por 51,9%. O grupo que declarou ter sofrido assédio sexual somou 9,7% da amostra, dentre estes, 79,9% são mulheres.¹²² Outro dado da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do ano de 2014, diz que 52% das mulheres economicamente ativas no mundo já sofreram assédio sexual no trabalho.¹²³

Mesmo diante dessas referências, especialistas acreditam que os casos que se tornam públicos são inferiores aos reais problemas. Não é raro, portanto, que a vítima não denuncie no primeiro momento e a situação continue acontecendo e se agravando.¹²⁴ Vergonha, medo de serem culpadas pela agressão, dificuldades de conseguir provas, falta de informação ou até mesmo medo de perderem o emprego são algumas das causas desse silêncio.¹²⁵

Mas quanto mais se cala, mais se expande a cultura do assédio. Logo, as vítimas continuam à mercê dos assediadores. Silenciar diante da violência é valorizá-la.

A primeira atitude das vítimas então é se posicionar negativamente diante do assediador, mostrando diretamente sua insatisfação e que a conduta é crime, é assédio. A partir disso, deve procurar meios para denunciar. Primeiramente tem a opção de recorrer ao setor de Recursos Humanos se for o caso de trabalhar em uma empresa, por exemplo, ou outros superiores do assediador, exigindo soluções e reparação.¹²⁶ Sabe-se que nem sempre esses meios são eficazes e é partir daí que a vítima é culpabilizada, tendo que lidar para além do assédio, com essa carga emocional de ser considerada responsável pelo acontecido.

¹²² VALENTE, Heloisa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>> acesso em: 06 mai. 2018.

¹²³ JORNAL GGN. **OIT diz que 52% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/oit-diz-que-52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual-no-trabalho>> acesso em: 06 mai. 2018.

¹²⁴ TÔRRES, Lara. **Saiba reconhecer e denunciar o assédio sexual no trabalho**. Disponível em: <<http://www.leijaja.com/carreiras/2017/04/20/saiba-reconhecer-e-denunciar-o-assedio-sexual-no-trabalho/>> acesso em: 13 mai. 2018.

¹²⁵ FOLHA DE SÃO PAULO. Comum, assédio sexual no trabalho é pouco denunciado no Brasil. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/dw/2013/11/1364290-comum-assedio-sexual-no-trabalho-e-pouco-denunciado-no-brasil.shtml>> acesso em: 13 mai. 2018.

¹²⁶ TÔRRES, Lara. *Op.cit.*

A vítima ainda pode ir ao sindicato da sua categoria profissional, como também procurar a Superintendência Regional do Trabalho, que investiga outros casos e media a situação. O Ministério Público do Trabalho também recebe denúncias.¹²⁷

Percebidas tais formas de denunciar o assédio no âmbito trabalhista, não se pode olvidar que assédio é crime e precisa ser denunciado em âmbito penal. É interessante que sejam apresentadas provas de autoria e materialidade, como testemunhas, áudios, ligações, mensagens de celular, dentre outros. Entretanto, geralmente o crime de assédio não costuma deixar vestígios, mas não é por isso que a autoridade policial deve ignorar o fato.¹²⁸

Nos crimes contra a liberdade sexual em geral, o depoimento da vítima vale como prova, segundo entendimento indicado pelo Superior Tribunal de Justiça. Mas é preciso que esse posicionamento seja obrigatório para todas as instâncias do judiciário e principalmente nas delegacias, onde a vítima enfrenta etapas difíceis devido a falta de preparo dos funcionários que formam boletins de ocorrência inúteis. Tal entendimento tenta corrigir o desequilíbrio de forças que existe entre a vítima e o criminoso.¹²⁹

A cultura do assédio está cristalizada na sociedade brasileira, mas muitas campanhas já foram criadas, principalmente por grupos feministas que lutam pelos direitos da mulher. No entanto, não se pode parar por aí. É preciso continuar a falar sobre o crime para que haja uma conscientização a respeito.

Apesar das dificuldades, a denúncia, aliada à conscientização, ainda são as melhores soluções para combater o assédio. É por isso que os próximos tópicos trarão a pesquisa de campo, para que, por meio de números, se possa ilustrar e confirmar tudo o que foi exposto ao longo de toda a fundamentação teórica deste trabalho.

¹²⁷ TÔRRES, Lara. **Saiba reconhecer e denunciar o assédio sexual no trabalho**. Disponível em: <<http://www.leijaja.com/carreiras/2017/04/20/saiba-reconhecer-e-denunciar-o-assedio-sexual-no-trabalho/>> acesso em: 13 mai. 2018.

¹²⁸ *Ibidem*.

¹²⁹ SPOSITO, Camila. Possíveis soluções para se apurar a materialidade e autoria de um crime de estupro. **Carta Capital**. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/06/09/possiveis-solucoes-para-se-apurar-a-materialidade-e-autoria-de-um-crime-de-estupro/>> acesso em: 13 mai. 2018.

4.3 ENTIDADE CONCEDENTE E ASSÉDIO SEXUAL

Já é sabido que o presente trabalho monográfico objetiva investigar casos de assédio sexual sofridos pelas estudantes em seu ambiente de estágio. Além de todas as obrigações já citadas em subseções anteriores que cabem às partes concedentes, é seu dever ofertar um ambiente harmônico e livre de humilhações e constrangimentos, tanto no que diz respeito a aspectos morais, como sexuais, a fim de garantir o aprendizado esperado.

Para tanto, um dos aspectos relevantes será expor as entidades concedentes que tais estudantes exercem suas atividades como estagiárias, seja em órgãos públicos, privados, do tipo associativo, dentre outros.

Desse modo, buscaram-se de alguns desses entes, determinadas informações a respeito da quantidade de estudantes em seu quadro de estagiários e como lidam com situações de assédio sexual, caso existam.

Em contato com o Ministério Público Federal na Bahia (MPF/BA), consta que atualmente há 64 estagiários do sexo masculino e 52 do sexo feminino. De acordo com o chefe da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, o órgão competente para receber denúncias e apurar casos de assédio sexual contra estagiário é a Divisão de Aprendizagem/SGP, entretanto, em tentativa de contato com o mesmo, não houve êxito. No MPF/BA não há procedimento em curso que trate de assédio sexual no estágio.¹³⁰

Segundo dados fornecidos pela Coordenação da Gestão de Estágios do Ministério Público do Estado da Bahia (MPE/BA), não é regulamentada a modalidade de estágio obrigatório, mas somente o não obrigatório. Atualmente há 308 (trezentos e oito) estagiários do sexo masculino e 587 (quinhentos e oitenta e sete) do sexo feminino. Ademais, foi informado que não há um órgão específico para receber denúncias de assédio sexual, entretanto caso o suposto autor do assédio for membro do MPE/BA, a vítima pertencente ao público interno deve acionar a Corregedoria. Se servidor, a vítima deve recorrer a Superintendência. É possível também valer-se da Ouvidoria do Ministério Público. Por fim, esclareceu-se que até

¹³⁰ AMORIM, André Cabirta de. **Seção de Estágio**. Coordenadoria de Gestão de Pessoas. Procuradoria da República na Bahia. [Mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <isabelaildavid@hotmail.com>. Em: 17 mai. 2018.

o momento não há qualquer procedimento em curso ou concluído de assédio sexual no estágio.¹³¹

Ademais, em contato com a Presidente da Comissão de seleção de estágio da OAB, Isabela Bandeira, há 555 (quinhentos e cinquenta e cinco) estagiários do sexo masculino e 548 (quinhentos e quarenta e oito) do sexo feminino. A mesma não sabe informar qual órgão responsável para receber as denúncias na instituição, nem se há algum processo em curso.¹³²

Ainda buscou-se contato com a Defensoria Pública do Estado da Bahia (DPE-BA), Defensoria Pública da União na Bahia (DPU-BA) e com o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJ-BA) em suas respectivas Coordenações de Estágio, todavia, sem êxito.

Deve-se atentar que o assédio sexual no ambiente de estágio precisa ser uma das atribuições dos entes concedentes, mas como pôde ser observado, ainda não é uma preocupação efetiva, e isso se verifica na ausência de órgão próprio para tratar de tais temas. O medo de denunciar e o despreparo do ambiente de estágio em receber tais denúncias acabam por deixar as vítimas desprotegidas, restando apenas o esquecimento dos casos e a impunidade dos assediadores.

Nos tópicos subsequentes esse tema será explorado de maneira contundente, principalmente ao atentar na experiência das alunas da Faculdade Baiana de Direito em seus estágios.

4.4 PESQUISA DE CAMPO: EXPERIÊNCIA DAS ESTAGIÁRIAS ACADÊMICAS DA FACULDADAE BAIANA DE DIREITO

Com essa aproximação dos temas, por meio de um estudo detalhado com o uso de doutrina, legislação e jurisprudência, tem-se um relato inicial no tocante a diferenciação das relações de emprego com as relações de estágio, bem como uma análise das considerações gerais da Lei nº 11.788/08, levando em conta a

¹³¹ MELO, Fernanda. **Coordenação da Gestão de Estágios em substituição**. Ministério Público do Estado da Bahia. [Mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <isabelaildavid@hotmail.com>. Em: 18 mai. 2018.

¹³² BANDEIRA, Isabela. **Comissão de seleção de estágio**. [Mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <isabelaildavid@hotmail.com>. Em: 22 mai. 2018.

fiscalização dos órgãos concedentes da atividade e as instituições de ensino. Tais fatos implicam na escolha de uma instituição para um estudo específico, qual seja a Faculdade Baiana de Direito, indo ao encontro de informações em órgãos concedentes em que as próprias alunas da instituição supracitada atuam como estagiárias.

Em seguida, foi necessário abordar acerca dos paradigmas de dominação masculina enfrentado pelas mulheres na sociedade atual, indo até as noções da violência sexual, mais especificamente com um estudo sobre o delito de assédio sexual, e do bem jurídico tutelado, bem como a mulher enfrenta obstáculos para se manter firme em ambientes que se designam como preponderantemente masculinos.

Assim sendo, consigna-se que a recente incriminação mereceu atenção nesse trabalho de conclusão de curso por meio de um estudo de caso, num trabalho de campo no próprio ambiente acadêmico, em que as estudantes foram diretamente entrevistadas a responder sobre suas experiências como estagiárias, e em função disso serem possíveis vítimas de assédio sexual. Percebe-se que as conclusões de tal pesquisa, que será exposta adiante, se desdobram num auxílio ao debate sobre o tema, de modo que tudo o que foi abordado até o presente momento está concatenado com os resultados a serem apresentados, solidificando todo o exposto na teoria já apresentada.

4.4.1 Metodologia de pesquisa

Uma das etapas mais importantes da pesquisa é a sua preparação, já que requer cautela nas perguntas, almejando que as entrevistadas se sintam confortáveis para respondê-las. Como já foi dito anteriormente, foi realizada uma pesquisa para esse trabalho por meio de uma entrevista estruturada, com o uso de um questionário que continha 15 questões (em anexo). As questões tinham o propósito de conhecer o perfil das entrevistadas, como idade, orientação sexual, cor ou raça/etnia, bem como adentrar no ambiente de estágio, a fim de saber o sexo dos supervisores, se já sofreu assédio e qual a atitude tomada a partir disso.

Faz-se essencial rememorar que poucos são os estudos fundados no assédio sexual no ambiente de estágio, e da mesma maneira ocorre com as pesquisas a

respeito do tema, destarte, será apreciada uma análise de dados que versam sobre o assédio sexual no trabalho. Estuda-se bastante em relação ao assédio nas relações de trabalho, mas o estágio ainda é pouco lembrado.

Diante dos diversos dados de assédio observados no ambiente laboral atualmente, tal qual revelou o item 4.2, destaca-se que a escolha das entrevistadas se deu porque as mulheres são as maiores vítimas do assédio sexual e é importante iniciar os debates a respeito desse delito no ambiente de estágio, pouco discutidos nos dias atuais.

Assim sendo, o universo da pesquisa foi de alunas da Faculdade Baiana de Direito matriculadas entre o 7º e o 10º semestre de curso, pois como coaduna o item 2.6 desse estudo, são elas que exercem estágio supervisionado.

A pesquisa quantitativa, realizada no presente estudo, trabalha com indicadores numéricos que realizam projeções para a população com o intuito de desvelar um resultado a ser analisado, e essa análise demanda o uso de técnicas estatísticas e representações gráficas.¹³³ Por desconhecimento, é comum que o pesquisador procure investigar o maior número de pessoas a fim de obter resultados confiáveis, afinal, quanto mais entrevistados, maior será a exatidão. Entretanto, mais difícil também será a análise dos resultados.

Nesta perspectiva, é premente que se defina uma amostra, ou seja, que se estabeleça uma parcela da população em que se deve coletar os dados para alcançar a confiabilidade pré-definida dos resultados. Tal amostra será coletada a partir do universo disponível, do conjunto total de pessoas sob investigação. Para isto, deve procurar uma margem de erro, isto é, um índice de variação dos resultados da pesquisa, aqui demonstrado em percentagem.

Outro parâmetro utilizado é o nível de confiança, que indica a probabilidade da amostra coletada refletir a população como um todo. Além disso, foi usado um grau de homogeneidade da população,¹³⁴ e foi constatado que em uma instituição de ensino, com alunas cursando semestres correlatos, exercendo atividades similares, pode-se utilizar amostra menor, já que a população é pouco variada.

¹³³ METTZER. **Como fazer coleta e análise de dados para o TCC**. Disponível em: <<https://blog.mettzer.com/coleta-e-analise-de-dados-para-tcc/>> acesso em: 06 mai. 2018.

¹³⁴ COMENTTO. **Cálculo Amostral: como calcular o número de indivíduos necessários para uma pesquisa quantitativa?** Disponível em: <<http://comentto.com/blog/calculo-amostal-como-calcular-o-numero-de-individuos-necessarios-para-uma-pesquisa-quantitativa/>> acesso em: 06 mai. 2018.

Em contato com a Secretaria e Coordenação do curso, via requerimento institucional, foi informado que o universo da pesquisa, quais sejam as estudantes matriculadas entre o 7º e 10º semestre, é de 198 alunas.¹³⁵

Utilizando uma margem de erro (erro amostral) de 5%, com um nível de confiança de 95%, distribuídos em uma população homogênea, encontrou-se que o recomendado para a amostra seria de 110 estudantes.¹³⁶

Através de um grupo no aplicativo *Whatsapp*, algumas das alunas da instituição foram convidadas a participar e acessar o link do questionário, por meio da plataforma de Formulários do Google, para que pudessem responder com comodidade, além de manter em sigilo a sua identidade. Ao final da pesquisa, 122 estudantes responderam ao formulário.

4.4.2 Da análise dos resultados

Para fazer a análise dos resultados da pesquisa, que consistia em conhecer parte da realidade das estagiárias no exercício de suas funções no que tange ao relacionamento com seus superiores, principalmente se já sofreu algum tipo de constrangimento que pode ser considerado como assédio sexual, foi necessário o contato direto com as estudantes que vivem essa realidade.

Desse modo, foi realizada uma pesquisa de campo através de um questionário com 15 perguntas na instituição de ensino superior intitulada Faculdade Baiana de Direito. Foram entrevistadas 122 discentes aptas a exercer estágio obrigatório, isto é, matriculadas entre o 7º e o 10º semestre, com idades entre 20 e 43 anos, sendo a grande maioria, a dizer 86%, entre 21 a 24 anos, confirmando o que já foi dito anteriormente. Sabe-se que o único curso oferecido por esta instituição é o curso de Direito, então todas as estagiárias atuam na área jurídica.

Perguntadas sobre sua orientação sexual, 97,5% é heterossexual e 2,5% é bissexual. Em relação à cor, a maior parte é de alunas da cor branca, somando

¹³⁵ FACULDADE BAIANA DE DIREITO. **Requerimento institucional**. Salvador/Bahia, 2018.

¹³⁶ COMENTTO. **Calculadora amostral**. Disponível em: <<http://comentto.com/blog/calculadora-amostral/>> acesso em: 06 mai. 2018.

58,2%, seguido de alunas da cor parda, em 32%, logo após cor preta em 6,6% e por último as de cor amarela, 3,3%.

Primeiramente, foram perguntadas se já haviam estagiado, e 121 estudantes responderam que sim. Dessas, 30 eram supervisionadas apenas por homens, 18 apenas por mulheres e 73 já tiveram supervisores de ambos os sexos.

Em relação a exercer alguma atividade de estágio atualmente, 85 destas estão estagiando, e 37 alunas responderam não estar estagiando. Quanto as 85 que estagiam atualmente, 30 tem supervisores apenas do sexo feminino, 44 tem supervisores apenas do sexo masculino e 11 tem supervisores de ambos os sexos. Das 85 estagiárias, 82 responderam qual o ente concedente de estágio. Destas, 1 está no NPJ da Faculdade, 1 em algum órgão associativo, 41 em algum ente privado, a exemplo dos escritórios de advocacia, 2 em empresa de economia mista e 37 em algum órgão público, e os citados com mais frequência foram as Defensorias Públicas, Ministério Público e o Tribunal de Justiça.

Obtidas essas informações, buscou-se investigar possíveis casos de assédio sexual nesses ambientes de estágio. Em relação a esse questionamento, percebeu-se que número significativo de estagiárias já sofreram assédio, como é demonstrado no gráfico abaixo.

GRÁFICO 1: Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio? I



FONTE: pesquisa de campo, 2018.

Chama atenção um número elevado de estudantes vítimas de assédio, isto é, 31 estudantes, o que corresponde a aproximadamente 25% da amostra. O estágio deve propiciar aprendizado para as alunas, por meio de um ambiente que favoreça a experiência prática, e não são poucas as consequências na saúde física e psicológica das vítimas, como já apresentadas na subseção 3.4.1.

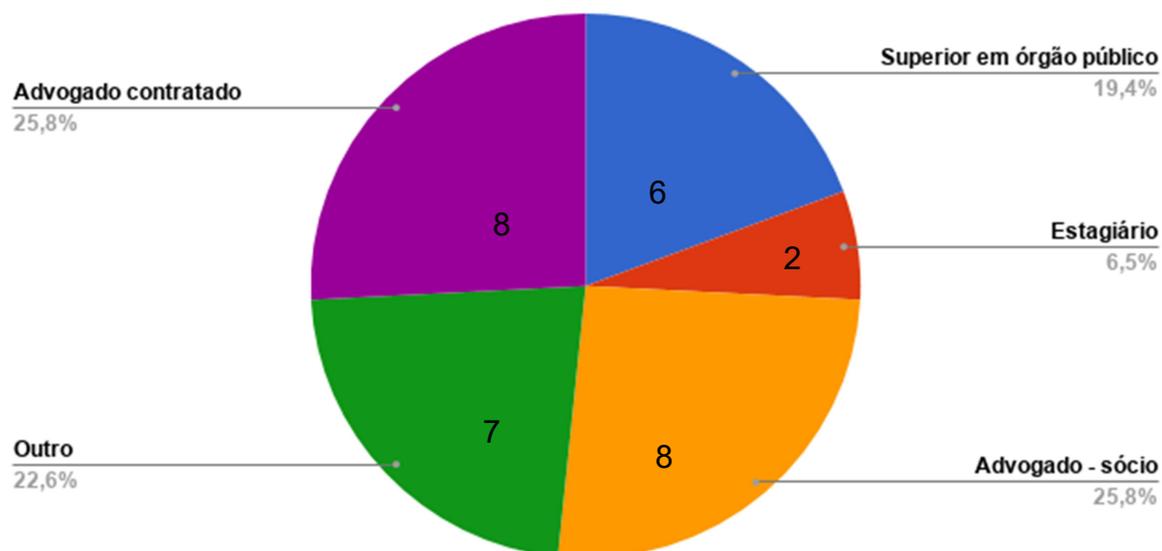
Posteriormente, todas as vítimas de assédio relataram que os assediadores eram homens, e ainda disseram qual o cargo ocupado por eles. A maioria dos assediadores é advogado, apresentando uma quantidade aproximada de 52% dos assediadores, seguido de superior hierárquico em órgãos públicos com 19,4%. Observa-se também que alguns cargos não foram especificados pelas estudantes, resultando um total de 22,6%. Ademais, apenas 2 responderam que foram vítimas de assédio de outros estagiários, o que corresponde a 6,5%. Como já dito ao longo do trabalho, para que seja considerado crime de assédio sexual, é necessária a ascendência do cargo ou função ocupada pelo assediador. Portanto, o constrangimento sofrido por essas 2 estagiárias citadas não é punível perante o Direito Penal, mas apenas em outros ramos do Direito, cabendo, por exemplo, indenização por danos morais, como acontece no Direito do Trabalho e Direito Civil.

Numa definição ainda mais ampla, a OIT conceitua o assédio sexual como sendo atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma dessas características: “a) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções na carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima”, sem que haja necessariamente desnível de poder hierárquico.¹³⁷ Verifica-se abaixo o gráfico que contém os cargos ocupados pelo assediador.

¹³⁷ TÔRRES, Lara. **Saiba reconhecer e denunciar o assédio sexual no trabalho**. Disponível em: <<http://www.leiaja.com/carreiras/2017/04/20/saiba-reconhecer-e-denunciar-o-assedio-sexual-no-trabalho/>> acesso em: 30 abr. 2018.

GRÁFICO 2: Cargo ocupado pelo assediador I

Qual o cargo ocupado pelo assediador?

**FONTE:** pesquisa de campo, 2018.

Diante dos dados obtidos pelas coordenações de estágio no tópico 4.3, não há nenhum procedimento em curso ou já finalizado acerca do assédio sexual, inclusive não há sequer alguma denúncia ou órgão específico para apurar tais casos.

Ora, se esses casos são reais, como foram destacados pela pesquisa, é de fundamental importância dar atenção a eles, em especial às vítimas, transmitindo confiança para uma possível denúncia e conscientização da coletividade. Importante reiterar que, apesar de uma cultura de assédio consolidada na sociedade, há meios de combater, e dar credibilidade à vítima, a fim de que se tenha segurança ao denunciar, é uma dessas maneiras.

Ainda fazendo uma análise da pesquisa, seria necessário questionar as estudantes quais suas atitudes diante do assédio sofrido. Rememorando a quantidade de 31 vítimas, 64,5% informaram que a conduta do assédio não era de conhecimento de outras pessoas.

Isso significa que mais da metade das vítimas sentiram vergonha, receio do que viria ocorrer ou tiveram medo de serem culpadas pelo que sofreram, e é isso que acontece na maioria das vezes. O sentimento de culpa faz a vítima se sentir responsável pelo comportamento do assediador.

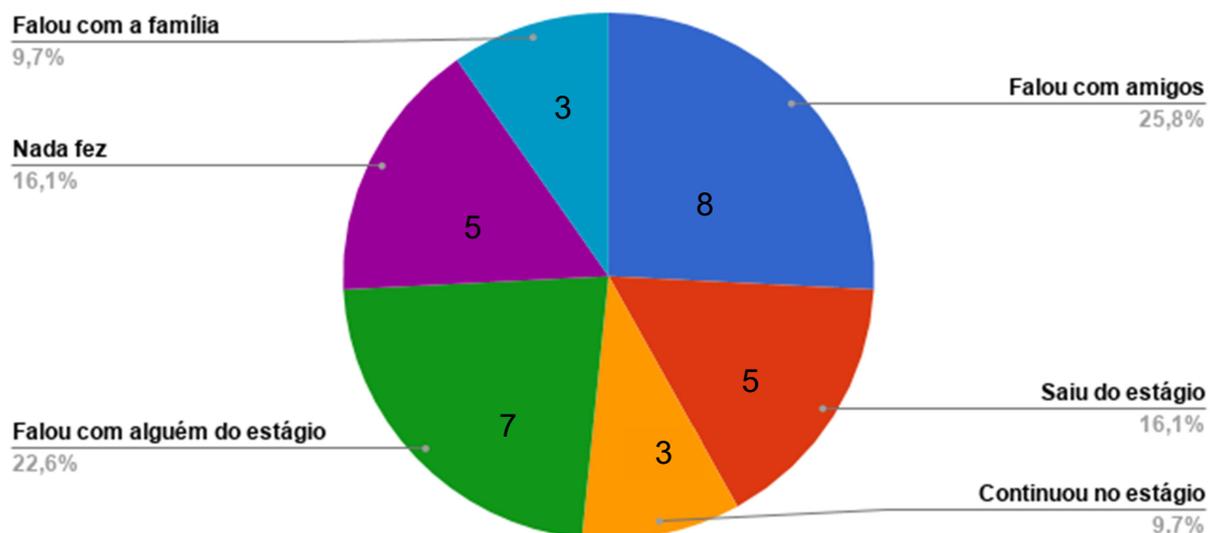
São vários os sentimentos que levam as vítimas a se calarem. Primeiramente, muitas delas nem sequer conseguem identificar os atos de assédio, já que é uma prática banalizada, retratada como um mero constrangimento, quando na verdade é um crime. Há também o medo de que ninguém acredite nelas, daí a importância que deve ser dada à palavra da vítima, pois não raras as vezes esse é um crime de difícil comprovação, que acontece de forma velada, sem a presença de testemunhas. Pior que isso, a sociedade acaba inculcando a culpa na vítima, invertendo o foco da análise do comportamento. Ademais, a vergonha da exposição e o medo do assediador intensificam a humilhação sofrida, além do medo de ter sua carreira ameaçada.¹³⁸

Por último, não podia deixar de perguntar qual a atitude da vítima diante da conduta de assédio, pois é diante dessas atitudes que os assediadores se sentem intimidados ou não. Quando nada acontece, quando não há denúncia e a vítima se cala, apenas contribui para que aumentem os casos de assédio. Nesta oportunidade, a vítima pôde marcar apenas uma opção respondendo a essa indagação, como se vê no próximo gráfico.

¹³⁸ GRAGNANI, Juliana. 11 motivos que levam as mulheres a deixar de denunciar casos de assédio e violência sexual. **BBC Brasil**. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-41617235>> acesso em: 15 mai. 2018.

GRÁFICO 3: Atitude da vítima diante do assédio sofrido.

Caso tenha sofrido assédio no estágio, qual sua atitude diante disso?



FONTE: pesquisa de campo, 2018.

Além dessas respostas demonstradas no gráfico, outra alternativa que poderia ser escolhida pelas estagiárias seria informar a faculdade a respeito do assédio, mas nenhuma aluna teve essa atitude. Por mais que a instituição possua um setor para tratar de assuntos formais de estágio, casos como esses não chegam da mesma forma.

É preciso que a instituição de ensino esteja próxima à aluna, dando suporte em um possível caso de assédio sofrido no estágio. A faculdade não é responsável direta por isso, já que não consegue ter um controle efetivo dos casos pelo fato do local em que são acometidos ser o ambiente de estágio, e não o ambiente institucional. Entretanto, pode auxiliá-las sobre que atitude tomar diante da tamanha insegurança que sentem ao ser vítimas de assédio, seja auxiliar em uma denúncia, ou dar suporte psicológico. Para tanto, as ofendidas devem se sentir seguras e confiantes com a troca de informações junto à faculdade.

A instituição é uma parte fundamental nessa relação de estágio, portanto deve se mostrar aberta para auxiliar, mas antes de tudo, precisa se qualificar para atender tais demandas, que requerem sigilo e cautela necessária para que as consequências sejam mínimas possíveis.

Mesmo diante de todos esses dados extraídos da pesquisa, identificou-se a necessidade de realizar um novo formulário, a fim de complementar o exposto de forma teórica ao longo desse trabalho monográfico.

4.4.3 Análise dos dados da pesquisa complementar

Para fazer uma análise de novos dados, fez-se então outro contato com as estudantes com o propósito de complementar as informações para o que se desejava investigar.

Desse modo, foi criado um novo grupo no aplicativo *Whatsapp*, tendo sido convidadas as alunas da Faculdade Baiana de Direito que participaram da primeira pesquisa. Um novo link foi repassado para acessar um questionário reformulado, com o acréscimo de algumas perguntas, por meio da mesma plataforma de Formulários do Google. Além disso, foi mantido também em sigilo a identidade das alunas.

Nessa segunda pesquisa houve uma maior dificuldade no alcance das respostas, já que ao final de sua realização, apenas 86 estudantes se dispuseram a responder novamente ao formulário. Portanto, o nível de confiança passou a ser de aproximadamente 80%, com a mesma margem de erro de 5%.¹³⁹

Ainda assim, entendeu-se necessário expor a sua conclusão, tanto na condição de curiosidade, como considerando a relevância do tema, reiterando a sua gravidade.

Isto posto, o novo questionário continha 19 perguntas. Da mesma maneira, atendendo a finalidade deste estudo, todas as entrevistadas são aptas a exercer estágio obrigatório, isto é, matriculadas entre o 7º e o 10º semestre, também com idades entre 20 e 43 anos, sendo a grande maioria entre 21 a 24 anos. Confirmando o já manifesto anteriormente, todas as estagiárias atuam na área jurídica.

Quanto à orientação sexual, aproximadamente 95% é heterossexual, e em relação à cor, 62,8% é de cor branca. Esses dados iniciais confirmam que as mesmas estudantes foram entrevistadas novamente, e a diferença se deu na quantidade de

¹³⁹ SURVEY MONKEY. **Calculadora de tamanho de amostra.** Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>> acesso em: 20 mai. 2018.

respostas auferidas nessa segunda oportunidade. Passa-se, finalmente, a explorar tais informes.

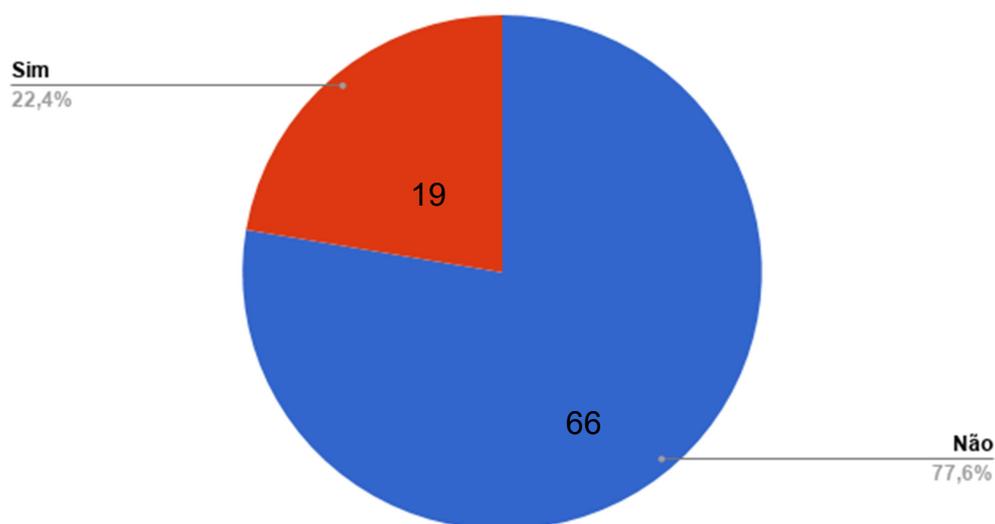
Novamente perguntadas se já haviam estagiado, todas as 86 estudantes responderam que sim. Dessas, 18 foram supervisionadas apenas por homens, 19 apenas por mulheres e 49 já tiveram supervisores de ambos os sexos.

Sobre estarem estagiando atualmente, 64 responderam afirmativamente, e 22 alunas responderam não estar estagiando. Dessas 64, 29 tem supervisores apenas do sexo feminino, 27 tem supervisores apenas do sexo masculino e 08 tem supervisores de ambos os sexos. Das 64 estagiárias, 34 responderam qual estagiam em algum ente privado, 28 em órgão público, 1 em empresa de economia mista, e 1 se absteve de responder.

Adquiridas essas informações, foram questionadas se já haviam sofrido assédio sexual no ambiente de estágio. Dentre as 86 estagiárias, 1 deixou de responder, e 19 responderam que já foram vítimas de assédio, o que corresponde a 22,4% da amostra, como comprova o gráfico abaixo. Destas, todas disseram ter sido assediadas por homens, sendo que 18 sofreram assédio em apenas um estágio, e 1 em mais de 1 estágio frequentado.

GRÁFICO 4: Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio? II

Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio?



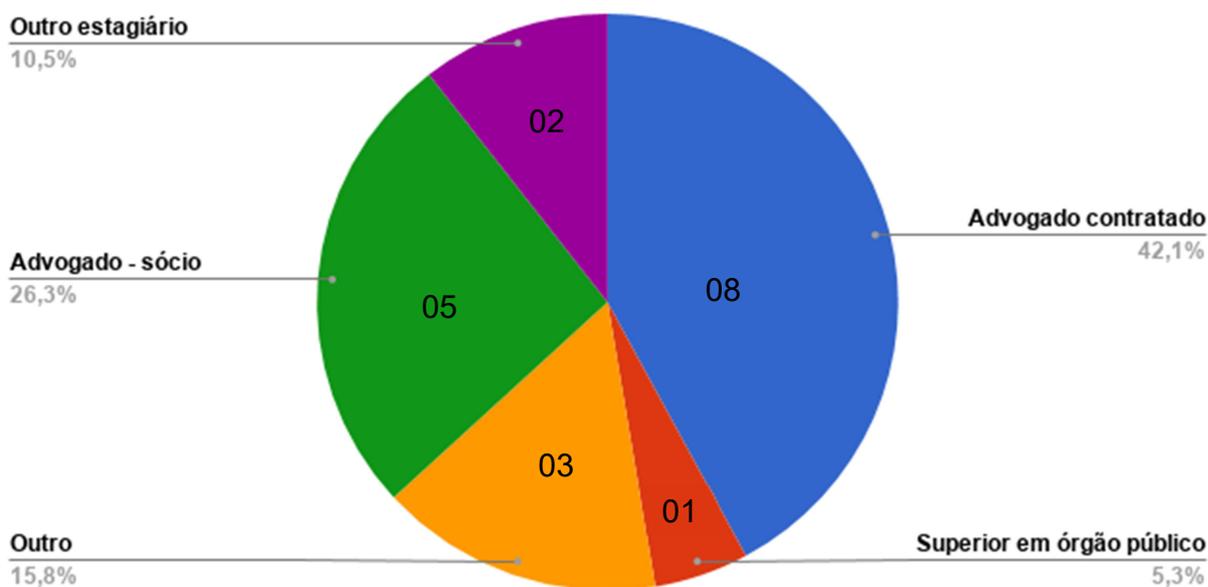
FONTE: pesquisa de campo, 2018.

Percebe-se que, em relação ao percentual demonstrado na primeira pesquisa, o número de estagiárias que responderam ter sofrido assédio sexual diminuiu, entretanto, como já foi exposto anteriormente, essa segunda pesquisa não obteve a mesma quantidade de respostas que a primeira.

Quanto ao cargo ocupado pelo assediador, da mesma forma que apresentado na primeira pesquisa, a maioria é advogado, apresentando uma quantidade de 68,4%. Quanto a superior hierárquico em órgãos públicos, representa 5,3% dos assediadores. Alguns cargos também não foram especificados pelas estudantes, resultando um total de 15,8%. Além disso, apenas 2 responderam ter sido vítimas de assédio de outros estagiários, o que corresponde a 10,5%, como destaca o gráfico a seguir. Cumpre rememorar, neste sentido, a necessidade de ascendência do cargo ou função ocupada pelo assediador. Portanto, em concordância com o exposto na subseção anterior, o assédio cometido por outro estagiário não é tipificado em âmbito penal.

GRÁFICO 5: Cargo ocupado pelo assediador II

Qual o cargo ocupado pelo assediador?



FONTE: pesquisa de campo, 2018.

Além disso, como observado na pesquisa, das 19 vítimas, 14 informaram que a conduta do assédio não era de conhecimento de outras pessoas. Diante disso, as

alunas responderam qual(is) atitude(s) diante da conduta de assédio, mostrando que elas se sentem incomodadas, até por comentar com outras pessoas, mas muitas não tem opção, já que continuaram no estágio. Nesta oportunidade, a vítima pôde marcar mais de uma opção. 10 estudantes relataram que nada fizeram. Das 19 vítimas, 6 falaram com alguém do ambiente de estágio, 7 falaram com amigos, 2 informaram aos familiares, apenas 2 saíram do estágio, e 8 relataram ter continuado no mesmo ambiente. Nenhuma das vítimas informou à faculdade, bem como nenhuma delas denunciou a prática do assédio a órgão competente.

Percebe-se que, assim como demonstrado anteriormente, os entes concedentes de estágio não se atentam de maneira categórica quanto aos órgãos competentes para a denúncia dos casos de assédio, ou então apenas não há nenhum órgão específico. Casos de assédio sexual no ambiente de estágio não são uma preocupação, logo, não há um rigor necessário para que as vítimas se sintam confiantes para falar a respeito, denunciar e preferencialmente, para que os assediadores sejam punidos.

Como pôde ser observado, as perguntas da segunda pesquisa analisadas até o presente momento são as mesmas que as realizadas em um primeiro momento. Contudo, nessa segunda oportunidade, novos questionamentos merecem destaque. Assim sendo, uma nova pergunta refutou quais os atos praticados pelo assediador, como identifica o gráfico abaixo.

GRÁFICO 6: Atos de assédio.

FONTE: pesquisa de campo, 2018.

Percebe-se que todas as condutas praticadas são constrangedoras, aptas a prejudicar as estudantes em seu ambiente de estágio. Um lugar de aprendizado acaba se tornando local de intimidação e opressão. Das 19 estagiárias que sofreram assédio, aproximadamente 53% aturaram convites, mensagens e/ou ligações insistentes sem pertinência com o trabalho. Além disso, 43% afirmaram ter sofrido com brincadeiras ou comentários constrangedores e insistentes sem pertinência com o trabalho. Neste sentido, por volta de 37% suportaram olhares incisivos para o corpo, principalmente para os seios e as pernas, cerca de 5% ainda sofreram com toque no corpo sem consentimento e 26% das alunas marcaram a opção genérica outros. Na pesquisa ainda havia a opção de beijo à força, mas nenhuma das vítimas afirmou ter passado por tal constrangimento.

Diante dos relatos de assédio sofrido pelas entrevistadas, ainda lhes foi questionado da seguinte forma: “Conhece alguma estagiária do curso de Direito que já sofreu assédio sexual no estágio?”

Ora, analisando a pesquisa, 19 estagiárias foram vítimas de assédio, todavia, das 86 entrevistadas, 41 alunas, o que corresponde um percentual de 47,7%, conhecem

algum caso de assédio sexual sofrido por estagiária do curso de Direito, enquanto 45,3% não conhecem e 7% das entrevistadas não responderam a esta pergunta.

Observa-se que num universo em que todas as estudantes são estagiárias da área jurídica, e 22,4% já foram vítimas de assédio, indo de encontro com um percentual de 42,9% que conhecem alguma vítima de assédio nas mesmas condições que elas. Nota-se, portanto, que pode o medo de falar a respeito e de enfrentar o problema estarem presentes nas mais diversas realidades, além de representar fator que inibe a vítima de se declarar ofendida por assédio sexual. Mesmo não sendo um tema novo, percebe-se que ainda existe um tabu quando se discutem questões ligadas ao assédio sexual no âmbito profissional. Apesar de necessário, falta coragem e subsiste o medo das mulheres ao tratar do assunto.

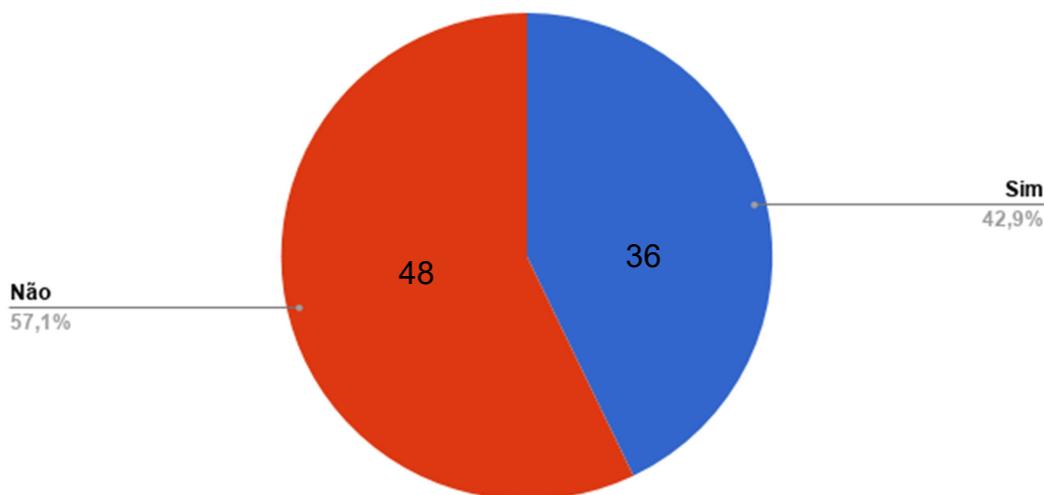
Por fim, apesar de afirmarem não terem sofrido assédio sexual, em alguns momentos as entrevistadas vieram relatar situações diversas sofridas no ambiente de estágio, seja em relação a assédio moral, psicológico e agressão verbal, seja por outro tipo de intimidação e desrespeito, sendo que a maioria dos casos ocorreu pela simples condição da vítima ser mulher. Tais casos estão presentes não só no ambiente de estágio, como também no próprio ambiente acadêmico e em qualquer repartição pública ou privada frequentada por estudantes e profissionais do Direito.

Diante desses relatos apresentados, sentiu-se a necessidade de incluir uma última pergunta no novo questionário, qual seja: “Já sofreu algum outro tipo de constrangimento no ambiente de estágio pela simples condição de ser mulher, mas que não configura assédio?”

Do total de 86 entrevistadas, 84 responderam a esta pergunta, e 42,9% afirmaram já terem sofrido constrangimentos diversos, como demonstra o gráfico a seguir.

GRÁFICO 7: Constrangimento sofrido no ambiente de estágio pela condição de ser mulher.

Já sofreu algum outro tipo de constrangimento no ambiente de estágio pela simples condição de ser mulher, mas que não configura assédio?



FONTE: pesquisa de campo, 2018.

Constata-se, então, todo o exposto nos itens anteriores. As mulheres são vítimas de violência nos mais diversos ambientes, principalmente onde realizam atividade de estágio, e o assédio sexual é uma constante, se fazendo presente na realidade das mulheres, principalmente, todavia não tem uma punição eficaz como de fato deveria acontecer. Portanto, as vítimas ficam a mercê de punições ineficazes e insuficientes, já que casos de assédio não parecem diminuir e a cultura do assédio, atrelada à cultura machista, persiste.

Destarte, após o exame da pesquisa de campo realizada, e das noções a respeito do delito de assédio sexual, atentando para as reais preocupações e conquistas feministas, o que se espera, em verdade, é que o Direito Penal seja um ramo de defesa de direitos tanto para homens quanto para mulheres, a fim de se impedir que qualquer tipo de violência relacionada a gênero se expanda.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se desenvolveu a partir de uma premissa pautada no entendimento de que a violência de gênero, principalmente em sua vertente sexual observada atualmente na sociedade brasileira, é resultado de uma dominação masculina que se perpetuou ao longo da história, empregando na coletividade a compreensão da mulher como um ser inferior.

Esse paradigma de dominação é marcado por um sistema de superioridade do homem perante a mulher nas mais diversas relações existentes, em que se pôde observar uma influência machista na cultura brasileira. Essa exploração de um gênero perante o outro não se limitou as questões sociais do mundo fático, e acabou se manifestando também no plano jurídico.

Sendo assim, partindo de conceitos do direito penal, é que o trabalho em comento pretendeu examinar a violência sexual. Buscou-se enxergar esse ramo do direito como instrumento fundamental aos meios de tutela do sexo feminino, contudo há muito que se repensar sobre a sua estrutura, já que ao se perceber a necessidade de uma proteção específica para a mulher, tal sistema se mostra falho e insuficiente, e a mulher permanece em um local de vulnerabilidade na sociedade.

Ocorre que, tendo em vista as diversas facetas em que o mau trato com a mulher é expresso, aqui foi feita uma escolha restritiva em abarcar o universo das acadêmicas da Faculdade Baiana de Direito de acordo com suas vivências como estagiárias em um ambiente que, apesar de muita evolução, ainda se encontra manchado pelo machismo.

Em que pese a legislação de estágio no campo formal consiga atender às necessidades gerais dos estudantes, quando se encaminha para o campo material, a lei não atinge a prática, não se coaduna com a realidade fática, portanto, não alcança os problemas de cunho social enfrentados principalmente pela mulher, e um retrato desse distanciamento entre o fato e a norma é o momento em que a estagiária se depara com violência sexual no próprio ambiente de estágio.

O sistema patriarcal reflete nas mais variadas relações entre os sexos, e uma dessas relações diretamente atingida é o ambiente laboral, que enquadra o próprio ambiente de estágio. O mercado de trabalho é marcado por uma preponderância

masculina, fato em que coloca a mulher numa posição cada vez mais frequente de vítima dos diversos tipos de violência sexual nesse ambiente.

Por mais que os entes concedentes realizem certos tipos de fiscalização, é insuficiente na prática quanto a questões enfrentadas pelos estagiários em geral no ambiente em que exercem suas atividades, e esses problemas vão desde assédio moral como assédio sexual.

No que tange os tipos de violência sexual enfrentados pelas mulheres, destaca-se o assédio sexual, delito relativamente novo, que teve sua tipificação instituída diante dos reflexos de lutas feministas históricas no combate ao sistema patriarcal nos mais diversos ambientes de atuação tanto de homens, quanto de mulheres.

A tipificação de tal delito é imensamente criticada, alguns juristas entendem que os bens jurídicos tutelados já se encontram protegidos pelo direito de uma forma geral, e o Direito Penal, atuando como *ultima ratio* aparenta ser desnecessário. Tal pensamento revela que o machismo encontra ainda enraizado na cultura brasileira, e que a violência sexual no Brasil é antes de tudo uma violência cultural em desfavor do sexo feminino.

Reflexo disso ainda é observado nas consequências físicas e psicológicas de quem enfrenta tais situações, e ainda mais preocupantes são os motivos pelos quais as mulheres se evitam denunciar tais práticas.

Inicialmente, diante dos casos de assédio observados no ambiente de trabalho, buscou-se, com uma pesquisa de campo, identificá-los no ambiente de estágio. A doutrina, legislação e jurisprudência são silentes e omissas na tratativa dos casos de assédio sofrido por estagiários.

Como resultado da pesquisa, percebeu-se que as estagiárias são ainda mais vulneráveis e sentem receio em denunciar, seja porque as entidades concedentes de estágio não apresentam o suporte necessário para que elas dirijam-se a eles, seja pela própria relação de estágio, que manifesta menos segurança que a relação de emprego. Além disso, a própria situação de aprendizado em que as estagiárias se encontram, almejando a inserção futura no mercado de trabalho, acaba intimidando-as a tomar alguma atitude.

Como foi visto ao longo do trabalho, outros ramos do Direito a exemplo da justiça do trabalho e da justiça cível, mostram-se mais eficazes que o Direito Penal em relação

à aplicações de punições eficazes para os assediadores. Pouco se vê processos contra o assédio sexual em âmbito penal.

Desta forma, conclui-se que o assédio sexual é uma realidade das estagiárias e o Direito Penal ainda é insuficiente na tratativa de tais questões. Espera-se do sistema uma devida atenção e possíveis providências, tanto quanto ao encorajamento das estagiárias em denunciar os abusos sofridos, promovendo debates e discussões variadas sobre o assunto nos mais diversos ambientes, como o Estado atuando de forma efetiva e esperada no seu poder coercitivo. As instituições de ensino podem ainda ser atuantes e dar suporte às alunas que enfrentam esse tipo de violência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Danilo Bruno Espínola de. **Assédio moral contra o estagiário: entre a sujeição e o aprendizado**. 2011. Monografia. Orientador: Prof. Msc. Francisco José Garcia Figueiredo. (Curso de Graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

ALVES, Branca M.; PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. São Paulo: Abril Cultural, Brasiliense, 1985. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/113816280/O-que-e-Feminismo-Branca-Moreira-Alves-e-Jacqueline-Pitanguy-Colecao-Primeiros-Passos>> acesso em: 15 abr. 2018.

AMORIM, André Cabirta de. **Seção de Estágio**. Coordenadoria de Gestão de Pessoas. Procuradoria da República na Bahia. [Mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <isabelaildavid@hotmail.com>. Em: 17 mai. 2018.

ANDRADE, Vera Regina Pereira de Andrade. **Violência sexual e sistema penal: proteção ou duplicação da vitimação feminina?** Disponível em: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Dialnet-ViolenciaSexualESistemaPenal-4818404.pdf> acesso em: 30 abr. 2018.

_____. **Criminologia e feminismo: da mulher como vítima à mulher como sujeito de construção da cidadania**. Palestra proferida no "Seminário Internacional Criminologia e Feminismo" promovido pela Themis - Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero, Porto Alegre, 1996.

BANDEIRA, Isabela. **Comissão de seleção de estágio**. [Mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <isabelaildavid@hotmail.com>. Em: 22 mai. 2018.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>> acesso em: 20 abr. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: LTr, 2013.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Fatos e mitos. 4ª edição. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1970.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal: parte especial 4: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública**. 14 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação Masculina**. 2ª edição. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL, Emanuelle. Comissão aprova proposta que pune assédio sexual praticado contra colega de trabalho. **Câmara Notícias**, 2015. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITO-E-JUSTICA/502333->

COMISSAO-APROVA-PROPOSTA-QUE-PUNE-ASSEDIO-SEXUAL-PRATICADO-CONTRA-COLEGA-DE-TRABALHO.html> acesso em: 06 mai. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Lei do Estágio. Brasília, 25 de setembro de 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> acesso em: 27 abr. 2018.

_____. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> acesso em: 14 abr. 2018.

_____. **Estatuto da Advocacia e da OAB.** Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/Content/pdf/LegislacaoOab/Lei-8906-94-site.pdf>> acesso em: 02 mai. 2018.

_____. **Regulamento geral do Estatuto da advocacia e da OAB.** Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaooab/regulamentogeral.pdf>> acesso em: 02 mai. 2018.

_____. **Resolução nº 002/2014.** Dispõe sobre o Estágio Profissional de Advocacia e disciplina o credenciamento de escritórios de advocacia e outras entidades interessadas, bem como os convênios celebrados pela OAB/BA com instituições de ensino superior. Disponível em: <http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Estagio/Resolucao_de_Estagio_Profissional_n_002-2014.pdf> acesso em: 02 mai. 2018.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. Ação penal nos crimes contra a dignidade sexual. **Jus Brasil.** Disponível em: <<https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/121937321/acao-penal-nos-crimes-contra-a-dignidade-sexual>> acesso em: 05 mai. 2018.

COMENTTO. **Cálculo Amostral:** como calcular o número de indivíduos necessários para uma pesquisa quantitativa? Disponível em: <<http://comentto.com/blog/calculo-amostal-como-calcular-o-numero-de-individuos-necessarios-para-uma-pesquisa-quantitativa/>> acesso em: 06 mai. 2018.

CORREIA, Henrique Lima. **A nova Lei do Estágio.** Estágio na Administração Pública. Atuação do Ministério Público do Trabalho. Jul/Dez. 2008, Boletim Científico n. 28 e n. 29. Disponível em: <<http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/a-nova-lei-do-estagio.-estagio-na-administracao-publica.-atuacao-do-ministerio-publico-do-trabalho/#sdfotnote27anc>> acesso em: 01 mai. 2018.

COSTA, Livia Daieny Oliveira da. Assédio sexual nas relações trabalhistas e as melhores formas de combatê-lo. **Conteúdo Jurídico**, 2017. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-sexual-nas-relacoes-trabalhistas-e-as-melhores-formas-de-combate-lo,590054.html>> acesso em: 07 mai. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Ltr, 2008.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre Justiça e os crimes contra as mulheres**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

FACULDADE BAIANA DE DIREITO. **Regulamento dos estágios do curso de Direito**. Salvador/Bahia, 2012.

_____. **Requerimento institucional**. Salvador/Bahia, 2018.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Comum, assédio sexual no trabalho é pouco denunciado no Brasil**. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/dw/2013/11/1364290-comum-assedio-sexual-no-trabalho-e-pouco-denunciado-no-brasil.shtml>> acesso em: 13 mai. 2018.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. RAE – Revista de Administração de Empresas. Abr./Jun. 2001. São Paulo, v. 41, n. 2. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> acesso em: 27 abr. 2018.

FREITAS, Sadão Ogava Ribeiro de. Estagiários, vítimas constantes de assédio moral. **Conteúdo Jurídico**, 2011. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>> acesso em: 04 mai. 2018.

GENTIL, Plínio. Crimes contra a liberdade sexual e a necessidade de representação do ofendido. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-fev-15/mp-debate-crimes-liberdade-sexual-representacao-ofendido#_ftnref2> acesso em: 06 mai. 2018.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas. **Revista de Estudos Criminais 3**, 2001. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

GRAGNANI, Juliana. 11 motivos que levam as mulheres a deixar de denunciar casos de assédio e violência sexual. **BBC Brasil**. Disponível em:

<<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-41617235>> acesso em: 15 mai. 2018.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal**: parte especial, volume III. 14ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o assédio moral. 3ª ed. Tradução Rejane Janowitzzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JORNAL GGN. OIT diz que 52% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho. Disponível em: <<https://jornalgggn.com.br/noticia/oit-diz-que-52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual-no-trabalho>> acesso em: 06 mai. 2018.

LEÃO, Joselita Cardoso. **Programa de apoio ao estágio profissional de advocacia**. 2ª edição. Ordem dos advogados do Brasil – Seção do Estado da Bahia. Disponível em: <http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Tribunal_de_Etica/manual-estagio.pdf> acesso em: 02 mai. 2018.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **O contrato de estágio**. Comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf> acesso em: 24 abr. 2018.

LOBIANCO, Eduardo Rodrigues; ANDRADE, Emanuelle Oliveira; VEIGA JÚNIOR, Hélio; PRUDÊNCIO, Simone Silva. **Assédio moral e sexual nas relações de trabalho**. Revista Faculdade de Direito de Uberlândia. 2012, v. 40, nº 01. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18489/15067>> acesso em: 03 mai. 2018.

MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. **Fim da violência contra as mulheres**. Disponível em: <<http://www.marchamundialdasmulheres.org.br/fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>> acesso em: 15 abr. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais, e coletivas de trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MATOS, Bruno Florentino de. **Nova Lei do Estágio à luz da Lei 11.788/08**. 2012, p. 3. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/nova-lei-do-est%C3%A1gio-%C3%A0-luz-da-lei-1178808>> acesso em: 27 abr. 2018.

MELO, Fernanda. **Coordenação da Gestão de Estágios em substituição**. Ministério Público do Estado da Bahia. [Mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <isabelaildavid@hotmail.com>. Em: 18 mai. 2018.

METTZER. **Como fazer coleta e análise de dados para o TCC**. Disponível em: <<https://blog.mettzer.com/coleta-e-analise-de-dados-para-tcc/>> acesso em: 06 mai. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nova cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei nº 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prograd/arquivos/estagio/Cartilha.pdf>> acesso em 27 abr. 2018.

MOCELLIN, Paloma. **O assédio que incomoda e fere**. Consequências que o assédio sexual causa. Disponível em: <<https://atmosferaonline.com.br/o-assedio-que-incomoda-e-fere-consequencias-que-o-assedio-sexual-causa/>> acesso em: 06 mai. 2018.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de; COSTA, Gerson Carols de Oliveira; DUTRA, Kim Franklin Tavares. **Reforma trabalhista, relações de estágio e o papel do MPT no Brasil**. XXXI Congresso Alas, Uruguay, 2017. Disponível em: <http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/5110_isabela_fadul_de_oliveira.pdf> acesso em: 27 abr. 2018.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. **Revista Ltr**. Legislação do Trabalho, v. 10, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)> acesso em: 17 abr. 2018.

PINTO, Marlla Emanuella Barreto. **Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil**. 2013. Monografia. Orientador: Esp. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho. (Curso de Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande.

PORTAL BRASIL. **Mulheres são maioria no ingresso e na conclusão de cursos superiores**. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>> acesso em: 06 mai. 2018.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro, volume 2**: parte especial, arts. 121 a 249. 10ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA. **Saiba como identificar e combater o assédio moral, sexual e a discriminação no trabalho**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/saiba-como-identificar-e-combater-o-assedio-moral-sexual-e-a-discriminacao-no-trabalho>> acesso em: 05 mai. 2018.

PUSSY, POWER & POLITICS. **A inclusão das mulheres: segregação horizontal e segregação vertical**. 2015. Disponível em: <<http://pussypolitics.blogspot.com.br/2015/10/a-inclusao-das-mulheres-segregacao.html>> acesso em: 05 mai. 2018.

_____. **O que mais da metade do corpo discente das Universidades brasileiras pode esperar do mercado de trabalho?** 2015. Disponível em: <<http://pussypolitics.blogspot.com.br/2015/09/o-que-mais-da-metade-do-corpo-discente.html>> acesso em: 05 mai. 2018.

ROCHA, Ana Caroline Viana Garcia. A diferenciação entre assédio moral e assédio sexual e suas repercussões no Direito do Trabalho. **Conteúdo Jurídico**. 2017. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/index.php?artigos&ver=2.589995>> acesso em: 03 mai. 2018.

ROCHA, Luana Gomes da. **O papel da fiscalização na efetividade da lei de estágio**. 2017. Monografia. Orientadora: Profª. Drª. Isabela Fadul de Oliveira. (Curso

de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SPOSITO, Camila. Possíveis soluções para se apurar a materialidade e autoria de um crime de estupro. **Carta Capital**. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/06/09/possiveis-solucoes-para-se-apurar-a-materialidade-e-autoria-de-um-crime-de-estupro/>> acesso em: 13 mai. 2018.

TÔRRES, Lara. **Saiba reconhecer e denunciar o assédio sexual no trabalho**. Disponível em: <<http://www.leiaja.com/carreiras/2017/04/20/saiba-reconhecer-e-denunciar-o-assedio-sexual-no-trabalho/>> acesso em: 30 abr. 2018.

UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA. **Rota dos Feminismos contra o assédio sexual nos espaços públicos, na rua e no trabalho**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Dell/Downloads/relatRotaFeminisAssedio2011UMAR.pdf>> acesso em: 07 mai. 2018.

VALENTE, Heloisa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>> acesso em: 06 mai. 2018.

VELOSO, Luciana. **Como sair de uma situação de assédio no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://azmina.com.br/2016/01/como-sair-de-uma-situacao-de-assedio-no-ambiente-de-trabalho/>> acesso em: 07 mai. 2018.

APÊNDICE I – 1º questionário de pesquisa

Formulário Monografia Isabela Isis

1. Sexo

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

2. Idade

3. Orientação sexual

4. Cor ou raça/etnia

Marcar apenas uma oval.

- Cor Branca
 Cor Preta
 Cor Parda
 Cor Amarela
 Raça/etnia Indígena

5. Semestre

6. Já estagiou?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

7. Se sim, o seu supervisor era de que sexo?

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Já tive supervisor de ambos os sexos

8. Está estagiando atualmente?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

9. Se a resposta anterior foi positiva, estagia em órgão público, privado ou do tipo associativo (ex: ONG)?

10. Ainda em relação ao estágio atual, seu supervisor é de que sexo?

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Tenho supervisor de ambos os sexos atualmente

11. Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

12. Se a resposta anterior foi positiva, o assediador era:

Marcar apenas uma oval.

- Homem
 Mulher
 Os dois

13. Qual o cargo ocupado pelo assediador?

Marcar apenas uma oval.

- Advogado - sócio do escritório
 Outro advogado contratado
 Órgão público: superior hierárquico
 Outro estagiário
 Outro

14. A conduta do assédio era do conhecimento de outras pessoas?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Se sim, quem?

15. Caso tenha sofrido assédio no estágio, qual sua atitude diante disso? (caso necessário, marque mais de uma opção)

Marcar apenas uma oval.

- Nada fez
 Falou com alguém do ambiente de estágio
 Falou com amigos
 Falou com familiares
 Informou a faculdade
 Saiu do estágio
 Continuou no estágio

APÊNDICE II – 2º questionário de pesquisa**Novo Formulário Monografia Isabela Isis****1. sexo***Marcar apenas uma oval.*

- Feminino
 Masculino

2. Idade

3. Orientação Sexual

4. Cor ou Raça/etnia*Marcar apenas uma oval.*

- Cor Branca
 Cor Preta
 Cor Parda
 Cor Amarela
 Raça/etnia Indígena

5. Semestre*Marcar apenas uma oval.*

- 7º
 8º
 9º
 10º

6. Já estagiou?*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
 Não

7. Se sim, o supervisor era de que sexo?*Marcar apenas uma oval.*

- Feminino
 Masculino
 Ambos

8. Está estagiando?*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
 Não

9. Se a resposta anterior foi positiva, estagia em órgão público, privado ou do tipo associativo (ex: ONG)?

10. Em relação ao estágio atual, seu supervisor é de que sexo?*Marcar apenas uma oval.*

- Feminino
 Masculino
 Ambos

11. Já sofreu assédio sexual no ambiente de estágio?*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
 Não

12. Em quantos estágios sofreu assédio?*Marcar apenas uma oval.*

- Apenas 1
 Mais de 1

13. O assediador era:*Marcar apenas uma oval.*

- Homem
 Mulher
 Ambos

14. Qual o cargo ocupado pelo assediador?*Marcar apenas uma oval.*

- Advogado - sócio
 Advogado contratado
 Superior hierárquico em órgão público
 Outro estagiário
 Outro

15. A conduta do assédio era de conhecimento de outras pessoas?*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
 Não

16. **Caso tenha sofrido assédio no estágio, qual(is) atitude(s) diante disso? (caso necessário, marque mais de uma opção)**

Marque todas que se aplicam.

- Nada fez
- Falou com alguém do ambiente de estágio
- Falou com amigos
- Falou com familiares
- Informou a faculdade
- Saiu do estágio
- Continuou no estágio
- Fez alguma denúncia a órgão competente

17. **Quais os atos praticados pelo assediador? (caso necessário, marque mais de uma opção)**

Marque todas que se aplicam.

- Convites, mensagens e/ou ligações insistentes sem pertinência com o trabalho
- Olhares incisivos para o corpo, principalmente para os seios e as pernas
- Toques no corpo sem consentimento
- Beijo à força
- Brincadeiras ou comentários constrangedores e insistentes com conotação sexual
- Outros

18. **Conhece alguma estagiária do curso de Direito que já sofreu assédio sexual no estágio?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

19. **Já sofreu algum outro tipo de constrangimento no ambiente de estágio pela simples condição de ser mulher, mas que não configura assédio?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não