

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAFAELA FIGUEIREDO SANTOS

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
CRIMINAIS**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

RAFAELA FIGUEIREDO SANTOS

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
CRIMINAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Dr. Luis André Bezerra de Araújo

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024
RAFAELA FIGUEIREDO SANTOS

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
CRIMINAIS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de RAFAELA
FIGUEIREDO SANTOS

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF. DR. LUIS ANDRÉ BEZERRA DE ARAÚJO (UNILEÃO)

Membro: PROF. ESP. KARINNE DE NORÕES MOTA (UNILEÃO)

Membro: PROF. ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES (UNILEÃO)

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES CRIMINAIS

Rafaela Figueiredo Santos¹
Luis André Bezerra de Araújo²

RESUMO

O presente trabalho aborda o assédio sexual nas relações de trabalho, examinando a realidade de como tal conduta afeta a vida pessoal e o âmbito laboral do assediado. O objetivo deste estudo é discutir o assédio sexual na relação empregatícia e as implicações ocasionadas ao trabalhador assediado, com base na Constituição Federal/88, na Consolidação das Leis Trabalhistas, no Código Civil e no Código Penal, em conjunto com a Jurisprudência dos principais Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal de Justiça e Súmulas do Supremo Tribunal Federal. Justifica-se o presente trabalho pela relevância social do tema, principalmente em razão de, diariamente, um alto índice de vítimas acabarem tolerando esse ilícito. O objetivo específico é analisar as definições legais de assédio sexual; discutir as possíveis formas de apoio e tratamento disponíveis para as vítimas; analisar as implicações ocasionadas ao trabalhador assediado. A pesquisa divide-se em quatro capítulos: o primeiro tratará da conceituação doutrinária e normativa sobre o assédio; o segundo capítulo abordará o assédio sexual em si, quais os elementos caracterizadores, a sua classificação e as provas do assédio sexual; já o terceiro versará sobre as consequências desse ato para o empregado assediado, para o empregado assediador e para o empregador. Para isso, utiliza-se o método hipotético-dedutivo, de revisão de literatura.

Palavras-Chave: Direito do trabalho. Assédio Sexual. Dignidade Humana.

ABSTRACT

This work addresses sexual harassment in work relationships, examining the reality of how such conduct affects the personal life and work environment of the person being harassed. The objective of this study is to discuss sexual harassment in the employment relationship and the implications caused to the harassed worker, based on the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the Civil Code and the Penal Code, together with the Jurisprudence of the main Regional Courts of the Labor, Superior Labor Court, Superior Court of Justice and Summaries of the Federal Supreme Court. This work is justified by the social relevance of the topic, mainly due to the fact that, on a daily basis, a high rate of victims end up tolerating this illicit act. The research is divided into three chapters: the first will deal with the doctrinal and normative conceptualization of harassment; the second chapter will address sexual harassment itself, what are the characterizing elements, its classification and evidence of sexual harassment; the third will deal with the consequences of this act for the harassed employee, the harassing employer and the employer. For this, the hypothetical-deductive

¹ Graduanda do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO).

² Professor dos cursos de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO) e do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). Graduado em Letras pela Universidade Regional do Cariri (URCA), Mestre e Doutor em Letras pelo Programa de Pós-Graduação em Letras (PPGL) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: luisandre@leaosampaio.edu.br.

method of literature review is used.

Keywords: Labor law. Sexual harassment. Human dignity.

1. INTRODUÇÃO

O assédio sexual é um fenômeno que passou a ser analisado e legislado com mais eficácia recentemente. O presente trabalho versa sobre o assédio sexual nas relações de trabalho, examinando como a prática dessa conduta afeta tanto a vida pessoal quanto o ambiente de trabalho do assediado. A pesquisa se justifica pela relevância social do tema, principalmente devido ao fato de que, diariamente, muitas vítimas acabam tolerando esse ilícito.

A discussão sobre este tema ganhou mais destaque a partir do advento da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, regulamentando o crime de assédio sexual. O assédio sexual está intrinsecamente ligado a questões de liberdade sexual, poder, desigualdade entre homens e mulheres, discriminação e à revolução feminista ocorrida ao longo do século XX, que também trouxe à tona o termo “assédio”.

A vítima de assédio enfrenta não só a coerção durante a jornada de trabalho, mas também a pressão e o medo de denunciar o crime, resultando em repercussões físicas e psicológicas. Esse comportamento pode levar a problemas graves, como depressão, insônia e perda de apetite, afetando significativamente o desempenho no trabalho. O presente estudo tem como objetivo geral analisar como o poder judiciário brasileiro tem se posicionado em relação ao assédio sexual, tanto na esfera laboral quanto na criminal, visando buscar informações que desestimulem a prática deste crime. O objetivo específico é analisar as definições legais de assédio sexual; discutir as possíveis formas de apoio e tratamento disponíveis para as vítimas; analisar as implicações ocasionadas ao trabalhador assediado.

Este estudo busca analisar a ocorrência do assédio sexual na relação empregatícia e suas implicações para o empregado assediado, com base na Constituição Federal /88, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil e no Código Penal, juntamente com a jurisprudência dos principais Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal de Justiça e Súmulas do Supremo Tribunal Federal. A presente pesquisa foi dividida em quatro capítulos com abordagem dos seguintes temas: primeiramente, para a compreensão do tema, far-se-á uma exposição acerca do aspecto histórico do assédio sexual, inserindo, também, uma base através de princípios fundamentais constitucionais e trabalhistas para.

Logo após será abordado o conceito de assédio sexual, os elementos caracterizadores, os sujeitos, as espécies da conduta, a questão da culpa concorrente entre empregado e empregador, a possibilidade de tentativa, as formas probatórias e a competência.

E por fim, serão descritas as consequências atinentes à prática do assédio sexual, seja para a vítima, assediante, empregador, empregado, preposto, etc., e as formas preventivas que podem ser utilizadas no ambiente laboral para a diminuição considerável da conduta.

A pesquisa mede que o comportamento de assédio sexual sugere, fundamentalmente, violação de direitos e garantias fundamentais resguardados pela Constituição Federal/ 88, como o direito à liberdade sexual, à dignidade, à intimidade, à honra, à igualdade e à integridade física do empregado, merecedores da tutela do direito. Juridicamente, esses comportamentos determinam inúmeras consequências na área do direito penal, civil e trabalhista, mas é no campo trabalhista o ponto de vista fundamental desta matéria.

O estudo verifica que o assédio sexual traz consequências não apenas para a vida da vítima, mas também para o empregador, que sofre com a queda no rendimento de sua empresa e pode ser responsabilizado pelos danos causados à vítima. A metodologia consiste em pesquisa bibliográfica, com base na interpretação de doutrinas e demais fontes supracitadas.

2. CONCEITUANDO O ASSÉDIO SEXUAL

O termo “assédio” vem do latim, *obsidere*, que tem como significado “pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar” (FERREIRA, 1995, p. 66). De acordo com o Dicionário Houaiss (2020), “assédio” tem o significado de “insistência impertinente, perseguição, sugestão, ou pretensão constantes em relação a alguém”.

Dessa forma tal termo constitui “insistência importuna junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc.” Quanto à expressão *sexual*, é tudo aquilo que compete ou é referente ao sexo, conforme Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (1988).

Nos termos de Francisco Antônio de Oliveira (2002), “o assédio sexual é toda e qualquer conduta de natureza sexual, ou outros comportamentos dirigidos ao sexo, que causam situação de constrangimento ou que afetam a dignidade do assediado, homem ou mulher”.

Reforçando a expressão gênero e sua natureza não admitida, após diversas tentativas de definição, pelas convenções e recomendações de organismos internacionais, o assédio sexual depara-se deliberado na Recomendação Geral nº 19/1992 da ONU, como:

Comportamento voltado para o sexo, sem mútuo consentimento, incluindo contato e abordagem física, observações de colorido sexual, exibição de pornografia e exigência de natureza sexual, por palavras ou atos. Tal conduta pode ser humilhante e consistir em um problema de saúde e segurança.

Outra importante aceção de assédio sexual é a adotada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e pela Convenção sobre a Eliminação de todos os modos de Discriminação Contra as Mulheres, quando expende que:

Um ato deve ser tomado como assédio sexual quando a vítima tem razoável motivo para crer que sua recusa resultaria em desvantagens em relação ao seu emprego, inclusive na admissão ou promoção, ou quando isto resulta em um ambiente de trabalho hostil. OIT (1992).

Nesse sentido, a OIT determinou o assédio sexual como sendo:

Atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem umas das características a seguir: a) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções ou carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. OIT (2020).

Com apoio nas considerações descritas acima, averigua-se que o assédio aparece sempre que existir uma violação à liberdade sexual – direito de dispor do próprio corpo –, à intimidade e à vida privada da pessoa assediada.

Em sua obra *Curso e Discurso de Direito do Trabalho*, o ministro Augusto César, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) observa que o assédio sexual por intimidação se aproxima do assédio moral horizontal – no caso, qualificando-se pela motivação sexual.

Com a assistência do princípio trabalhista, a vítima que padece o assédio sexual pode exigir a sua rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que de acordo com o art. 483, alínea “e”, da CLT, “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) e) praticar o empregador os seus prepostos contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

O texto acima relatado não fala especialmente do assédio sexual, porém se leva em conta que análogo comportamento fere a grandeza e a boa fama da vítima, dessa forma “trata-se, mais propriamente, de postura lesiva à grandeza e a boa fama do indivíduo, uma vez que são capazes de ser veiculadas considerações maledicentes, contrárias à honra ou à boa fama do subordinado” (MARTINS, 2010, p. 394).

Na visão de Amauri Mascaro do Nascimento (2003, p. 328), o ilícito penal é autônomo, tem efeitos próprios diferentes do ilícito trabalhista. Embora sendo uma lei penal, pode servir de diretriz para a configuração do ilícito trabalhista.

Se para Nascimento há necessidade da repetição da tentativa, Octaviani, Gonçalves e Gambarotto (2004) esposam a opinião de que basta um único ato para configurar a prática do assédio sexual, no que este se difere do assédio moral, em que “há a necessidade de repetição das atitudes humilhantes praticadas pelo agressor, dentro de certo lapso de tempo”.

Para Sonia Nascimento (2004, p. 922), por sua vez, o assédio sexual é definido pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade (...). O assediador elege uma “vítima” para constranger, tratando-a diferentemente dos demais.

Caracteriza o assédio sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, o comportamento de “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”.

Emesto Lippman (2001 p- 154) define assédio sexual como “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios”. Sendo assim, o assédio sexual estaria caracterizado não apenas pela presença de constrangimentos, mas também pela oferta de benefícios vinculados à aceitação, uma barganha promovida pelo desejo.

Mendes (2006) explica que a violência física e a ameaça com motivos não ligados diretamente ao emprego não constituem assédio sexual, sem que exista a “subordinação hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função” (chantagem). Ela alerta que os galanteios e paquera, “comentários e olhares de admiração respeitosos e execrados sem qualquer tipo de pressão não constituem assédio sexual”.

Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2008) falam na sua obra que violência verbal, física ou sexual podem ser: agredir a vítima fisicamente, mesmo que de leve, empurrá-la, fechar-lhe a porta na cara; falar com ela aos gritos; invadir a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; segui-la na rua, sendo assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levar em conta seus problemas de saúde.

Da apreciação dos conceitos do assédio sexual, pode-se retirar os subsídios essenciais que, conforme a legislação, doutrina e a jurisprudência, apresentam distinções do assédio sexual. Ao analisar sobre esta temática, Pamplona Filho (2004, p. 33) arrola os dados coincidentes na checagem entre as várias legislações que versam do assédio sexual no direito comparado.

2.1 Previsão legal no Brasil

No ordenamento jurídico brasileiro, antes de o assédio sexual ser estabelecido como crime através da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, esse comportamento poderia ser enquadrado nos delitos contra a liberdade sexual, previstos no Direito Penal, ou ainda ser considerado uma violação dos direitos de igualdade de oportunidades, direito à não discriminação e segurança no trabalho. Sobre essa mesma tese, Guimarães Pena (2010, p. 56) afirma acentuada estima ao exibir que:

Embora se admita que os fatos sociais sempre caminham à frente da legislação, o que se constata é que a criminalização do assédio sexual, embora recente e voltada para as ocorrências dentro das relações do trabalho, não atentou para as diversas facetas e consequências do problema, deixando os empregados apenas parcialmente protegidos e demandando ao aplicador do direito a utilização de outros dispositivos do direito para a solução adequada e justa, da questão posta.

Sobre esse mesmo pensamento o criminalista Gomes (2002, p. 77-78) espera que uma solução *puramente penal*, da qual tem se valido o legislador brasileiro, sem nenhum comedimento, confere ao tema uma sensação de simbolismo crasso e reprovável:

Na lei específica, deveria estar prevista a criação de comissões dentro das empresas ou dentro dos sindicatos, com formação paritária, para se ter conhecimento do caso em primeira mão. Se o assunto não fosse resolvido no âmbito dessas comissões, então sim, utilizar-se-ia a sanção penal, como *ultima ratio*.

Luís Flávio Gomes (2002) ainda abrange que o legislador brasileiro necessitaria formar uma legislação exclusiva sobre o assédio sexual, já que esta proporcionaria uma maneira mais geral e conferiria à matéria a seriedade que essa faz de direito ao contexto do ordenamento jurídico pátrio.

Deste modo, a legislação castiga somente o assédio no trabalho por chantagem, permitindo que a jurisprudência defina os tópicos sobre o assédio sexual ambiental que no mesmo momento cursam com constância nos espaços de trabalho devendo fazer jus a penalidade.

A Carta Magna versa em seu artigo 1º, inciso III, um de seus princípios fundamentais, que é a da dignidade da pessoa humana. Nos seus artigos 5º, I e 7º, XXX, a Constituição Federal coíbe quaisquer tipos de discriminação que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres em suas relações sociais, seja por razão de cor, sexo, idade, religião entre outros.

Apesar da Constituição brasileira, esses princípios fundamentais ainda são diariamente infringidos em nosso país. As discriminações de amplas espécies ainda persistem nas relações sociais e laborais, sobretudo aquelas que expõem respeito ao sexo.

O comportamento de assédio sexual insinua violação de direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, e apesar de a designação não se encontrar expressa na Constituição Federal, não possui dúvida de que lesiona a igualdade, a intimidade e a dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, inciso III, bem como os valores sociais do trabalho, previstos no art. 1º, inciso IV.

O art. 3º, inciso I, da Carta Magna compõe como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária; já que não há liberdade na sociedade em que um tenta estabelecer ao outro determinada prática sexual.

O assédio sexual também se configura exercício discriminatório, contido no art. 3º, inciso IV, da CF/88, pois idealiza a discriminação ocasionada no abuso de poder. Por outro lado, concorre expor que a prática do assédio pode ensejar a violação dos direitos à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade entre homens e mulheres garantidos no art. 5º, *caput* e inciso I, que, outrossim, estabelece a inviolabilidade à vida privada, à honra, e à imagem, como disposto no seu art. 5º inciso X, nos termos seguintes:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Como se percebe, o inciso XLI do art. 5º já assegurava o enquadramento legal do assédio sexual, mesmo antes da Lei nº 10.224/01. Quanto aos direitos sociais, observa-se que o art. 7º, XXII, ocasiona previsão expressa de que necessitam ser abatidos os riscos do trabalho. Já o inciso XX do art. 7º coíbe diferenças salariais, de exercícios, de cargos e de critérios de aprovação em virtude do sexo.

É adequado o fato de a nossa Constituição delimitar o desígnio do Estado Democrático de Direito, no qual se funde a República Federativa do Brasil, recuada para a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, tais como a liberdade, a segurança o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores soberanos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.

É impossível conseguir tal concordância quando membros da sociedade cometem o ato de coagir indevidamente aquele que, de alguma maneira, se depara incapaz de contestar a altura ao ataque suportado.

O Brasil escolheu por criminalizar a conduta de assédio sexual e, como já visto anteriormente, o crime foi plantado no ordenamento jurídico-penal brasileiro por meio da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu o art. 216-A no Título VI, Capítulo I, do Código Penal, o qual versa sobre os Crimes Contra a Liberdade Sexual.

No Brasil não existiu unanimidade entre juristas e doutrinadores quanto à inclusão do assédio sexual na legislação penal. Além disso, da acepção legislativa, não faltaram ideias adversas a sua criminalização, pelo motivo de a redação empregada revelar-se aparentemente imperfeita, citada abaixo:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena: Detenção de um a dois anos.

Estiveram declaradas desde a insignificância da lesão instigada até o conteúdo de moralismo reacionário da medida. E quem sabe por nosso país não ter ficado entre os primeiros a discuti-lo e prevê-lo como crime, levantou-se a teoria de importação cultural, não apropriada ao povo brasileiro, pois este não estaria rigoroso no que diz respeito aos princípios morais. O legislador brasileiro, ao estabelecer um tipo exclusivo para condenar o assédio sexual, passou a tutelar importantíssimos bens jurídicos, quais sejam: a liberdade sexual, a honra, a não discriminação no trabalho e a dignidade das relações trabalhistas.

Verifica-se que a natureza do crime desaconselha que a ação penal seja de iniciativa privada da vítima, visto que esta se depara sob o jugo do agente que, por haver relação de dominação sobre ela, poderá forçar à não propositura de um processo. Na visão de Amauri Mascaro do Nascimento (2003, p. 328), o ilícito penal é autônomo, tem efeitos próprios diferentes do ilícito trabalhista. Embora sendo uma ~~h~~penal, pode servir de diretriz para a configuração do ilícito trabalhista.

Em que pese o impacto que a tipificação penal presume no ordenamento jurídico, as formas não criminais de assédio sexual desencadearão o desempenho autônomo do sistema repressivo do direito do trabalho, mediante o treino do poder regularizador do empregador e a aplicação das justas causas e da rescisão indireta, previstas nos artigos 482 e 483 da CLT.

Com a assistência do princípio trabalhista, a vítima que padece o assédio sexual, pode exigir a sua rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que, de acordo com art. 483 da

CLT, alínea “e”, “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização” no momento em que o empregador ou seus prepostos praticarem, contra ele ou indivíduos de sua família, “ato lesivo da honra e boa fama” (alínea “e”).

O texto acima relatado não fala especialmente do assédio sexual, porém, leva-se em conta que análogo comportamento fere a grandeza e a boa fama da vítima. Dessa forma, “trata-se, mais propriamente, de postura lesiva à grandeza e à boa fama do indivíduo, uma vez que são capazes de ser veiculadas considerações maledicentes, contrárias à honra ou à boa fama do subordinado” (MARTINS, 2010, p. 394).

3. ASPECTOS GERAIS REFERENTES AO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é caracterizado pela coerção imposta à vítima, quando o agressor busca obter benefícios ou favores sexuais, utilizando-se de sua posição hierárquica para constranger e embaraçar a vítima. Esse comportamento resulta em consequências tanto físicas quanto psicológicas para o assediado, afetando seu desempenho profissional e refletindo na sua capacidade de trabalho, o que, por sua vez, impacta negativamente a produtividade do empregador. Os danos psicológicos podem incluir estresse, irritabilidade, insegurança, entre outros.

Apesar dos inúmeros males causados à vítima, seus direitos são amparados pela legislação brasileira, que oferece o devido suporte. A lei também antevê medidas de prevenção que podem ser adotadas pelos empregadores para evitar que o assédio sexual ocorra no ambiente de trabalho.

Art. 216-A do Código Penal Penal: 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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Art. 157 da CLT - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

3.1 Elementos caracterizadores do assédio sexual

Dos conceitos do assédio sexual, podem-se retirar os subsídios essenciais que, conforme a legislação, doutrina e a jurisprudência, distinguem diversas modalidades, espécies ou características do assédio sexual. Essa análise permite discernir entre diferentes formas de comportamento indesejado de natureza sexual, como condutas persistentes ou isoladas, a presença ou ausência de relação de poder, o impacto no ambiente de trabalho ou na carreira da vítima, a percepção subjetiva da vítima e a coerção ou intimidação envolvidas. Esses elementos ajudam a identificar e delinear o assédio sexual dentro de um contexto legal e social mais amplo.

Ao analisar sobre esta temática, Pamplona Filho (2004, p. 33) arrola os dados coincidentes na checagem entre as várias legislações que versam do assédio sexual no direito comparado. Sobressai, ainda, que não é admissível constituir um modelo universal de comportamento, mas sim, tão somente, informações universais de identificação de assédio.

De tal modo, o jurista enxerga como subsídios caracterizadores fundamentais do assédio sexual:

- a) Sujeitos: ativo = agente (assediador) e passivo = destinatário (assediado);
- b) Conduta de natureza sexual;
- c) Rejeição à conduta do agente;
- d) Reiteração da conduta.

3.2 Classificação do assédio sexual

- **Assédio sexual por chantagem**

É nesse aspecto – de chantagem – a maneira mais comum que se considera o problema do assédio sexual, sendo a espécie exclusiva a ser abordada de maneira expressa no ordenamento jurídico brasileiro, para finalidade de tipificação penal, ainda que restrita às relações de trabalho.

O assédio sexual por chantagem procede a existência de uma afinidade vertical, em que o superior hierárquico, valendo-se de sua posição, enseja constrangimento sexual a um subalterno seu.

Conforme os ensinamentos de Robert Husbands (1988, p.22), citado por Pastore e Robortella, o conceito de assédio sexual por chantagem é:

Qualquer atitude de caráter sexual não desejada, partida do chefe, supervisor, diretor, orientador, encarregado, preposto, ou qualquer outra pessoa que exerça o poder diretivo ou o *mínus* público, que cause constrangimento ou molestação sexual à empregado ou funcionário, mediante exigência que signifique, claramente ou subentendida, a promessa de benefícios na carreira ou no cargo.

Santos (1999, p. 2) sintetiza os vários conceitos de *assédio sexual por chantagem* no seguinte enunciado:

É a prática do ato físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o *status* funcional da vítima ou mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual.

Anotando a apreciação acima, averigua-se que esta modalidade de assédio tem como conjectura a afinidade de poder entre assediador e assediado, expressa no abuso de autoridade desempenhado na relação de emprego, cargo ou função, aludindo-se à exigência do superior hierárquico, ou de qualquer pessoa que desempenhe poder sobre a vítima, de apurada “conduta de natureza sexual não desejada”, sob a ameaça da perda de benefícios ou do próprio trabalho.

O assédio sexual por chantagem pode acontecer em todas as relações sociais em que exista discrepância de poder, mas certamente é nas relações de trabalho que ele ocorre com mais frequência, porque é onde esta relação de poder é mais acentuada, em virtude de o empregado estar subordinado hierarquicamente ao agente que tem poder para influir na vida profissional da vítima.

- **Assédio sexual por intimidação**

A modalidade de assédio sexual por intimidação é também denominada assédio sexual ambiental, e, segundo Barros (1995, p. 188) caracteriza-se por:

Incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

No entender de Santos (1999, p. 37), esse tipo de assédio consiste em:

Atitudes do assediador de solicitar atividade sexual inoportuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com a intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém no trabalho ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente de trabalho hostil, ainda que o assediado não venha sofrer punição ou perder a posição funcional ostentada antes do assédio.

É certo que o assédio sexual por intimidação se destina, muitas vezes, a intimidar ou humilhar as mulheres particularmente diminuídas nas profissões que são tipicamente masculinas, visando desencorajá-las a entrar ou permanecer na carreira.

Observa Pamplona Filho (2004) que “o assédio sexual por intimidação, muitas vezes difusa, viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio, daí a expressão assédio sexual ambiental”.

No assédio sexual por intimidação, o sujeito ativo pode ser tanto o superior hierárquico, quanto os colegas de trabalho, da mesma hierarquia profissional ou hierarquia inferior, e até terceiros, como clientes da empresa

Outro aspecto relevante é que, para configurar o assédio por intimidação, é necessário que haja contaminação do ambiente de trabalho, tornando-o local tenso, de humilhações, de hostilidade, de intimidação, a fim de impedir ou dificultar o desempenho laboral da vítima.

Constata-se que o legislador penal brasileiro nada mencionou sobre o assédio sexual ambiental, embora a jurisprudência nos revele que tal modalidade ocorra com bastante frequência na vida laboral dos empregados, o que será abordado adiante em tópico específico. Portanto, o empregado ou empregada assediados pelo colega de trabalho, pelo cliente ou credor da empresa não encontra amparo legal em nosso ordenamento jurídico, e, segundo revela a literatura existente sobre o assunto em estudo, tal modalidade de assédio sexual pode acarretar os mesmos transtornos físicos, sociais, psicológicos e morais oriundos do assédio sexual por chantagem.

Pamplona Filho (2004) destaca ainda que, “embora essa espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude, enquanto forma de violação à liberdade sexual, é evidente, devendo ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista”.

3.3. Provas do assédio sexual

Abordando o assédio sexual, a produção de provas é essencial para a rescisão contratual indireta, para a despedida por justa causa, e para a indenização por danos morais e materiais discutidos na Justiça Trabalhista, ficando indispensável na ação penal apropriada.

Contudo, a dificuldade do colhimento das provas é evidente, isto porque o agente raramente exhibe publicamente seu comportamento. Ainda assim o ônus da prova pertence a quem acusa, neste caso, da vítima.

Ponderando sobre o assunto correlato, Gonçalves Júnior (2003, p. 8-9) lembra que:

A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncios, subentendidos, alusões destabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras, e que existem também as críticas indiretas, dissimuladas em brincadeiras, zombarias, ironias, sarcasmo. A linguagem é pervertida: cada palavra esconde um mal-entendido que se volta contra a vítima escolhida.

Neste intuito, o escritor disserta também: “mesmo quando o assediador ousa avançar um galanteio na figura de outros indivíduos, dirigindo à vítima uma mensagem qualquer, dificilmente será evidente, preferindo os gestos às palavras” Gonçalves Júnior (2003, p 11).

Atestar que houve o assédio e os atos que seguem é constantemente uma missão complicada, especificamente no momento em que o assunto é combinado sob o manto do silêncio dentro da empresa.

Frequentemente o assédio acontece a portas fechadas. No entanto, para que o assediador seja punido, e o assediado indenizado, tais atitudes precisam ser diretamente demonstradas. Dessa maneira, não basta a mera exposição do assediado. A exposição precisa ser confirmada pelos meios de prova habitualmente aceitos em jurisdição.

Gonçalves Júnior (2003, p. 8-9) destaca que:

A dificuldade em demonstrar a existência do assédio, todavia, não pode redundar na condenação sem provas irrefutáveis, até porque o sistema jurídico preserva os atributos de personalidade de todas as pessoas, inclusive daquelas eventualmente acusadas de assédio. Acusações graves só podem ensejar consequências jurídicas se não houver a menor dúvida de que autêntico assédio foi realmente cometido.

O autor ressalta que defender o contrário abriria um perigoso precedente, colocando em perigo a imagem e a grandeza de qualquer indivíduo que tivesse a infelicidade de ser acusado de assédio – o que é necessário ter constantemente presente, pode acontecer até mesmo levemente, como forma de aniquilar o bom nome de um indivíduo.

Destaca-se que a recuperação por danos materiais depende da confirmação do ato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles. No caso dos danos morais, a prova é do ato (assédio), haja vista que não há como realizar prova da dor, do sofrimento e do sentimento de humilhação.

Ao estudar o aspecto da prova do assédio sexual, verifica-se que alguns Tribunais Trabalhistas são surpreendentemente cautelosos ao acreditar e proibir os casos de assédio sexual, e que as provas para o configurar precisam ser robustas, a ponto de envolver verdadeiramente o julgador, sem deixar-lhes qualquer resquício de incerteza quanto à ocorrência do mesmo.

Nesse intuito, é similarmente o conhecimento do TRT da 12ª Região, ao decidir:

ASSÉDIO SEXUAL - PROVA FRÁGIL – NÃO-CONFIGURAÇÃO. O assédio sexual configura-se na insistente pretensão que fira a liberdade sexual doutrem, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se para tanto de poder hierárquico sobre a vítima. Para a imputação de tais atos há que se ter presente prova robusta e não apenas meros indícios.

Portanto, não havendo certeza de que o acusado tenha efetivamente se comportado de forma imoral, ferindo a liberdade sexual de subordinado, não há como lhe imputar referido constrangimento ante a fragilidade da prova produzida. (TRT 12ª Região – Ac. 3655/2003 – Rel.: Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo – Publ. DJ/SC, 24-04-2008, p. 217.)

ASSÉDIO SEXUAL - DANO MORAL - AUSÊNCIA DE PROVAS – NÃO CABIMENTO DE INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral não é cabível se inexistir prova do ato ilícito imputado ao acusado - assédio sexual - que se

caracteriza pela promessa de vantagem ou represália por negativa de envolvimento pessoal com o superior hierárquico. Não constitui prova a aceitação, pelo representante da ré, de transação penal. É da índole da transação o não-adentramento no mérito, somente se podendo extrair o reconhecimento do ilícito, se este reconhecimento estivesse inserido na própria transação penal. (TRT 12ª Região. – Ac. 5546/2005 – Rel. Juiz José Ernesto Manzi – Publ. DJ/SC, 23-05-2005, p. 265).

Porém este posicionamento não é unânime na jurisprudência, havendo Tribunais Trabalhistas que consideram plenamente válida a prova indireta, ou seja, admitem indícios e circunstâncias do fato como meios de prova para a caracterização do assédio sexual, em virtude da dificuldade da prova material e em consideração ao princípio da hipossuficiência do empregado.

Sobre a prova, Pastore e Robortella (1998) reconhecem a impraticabilidade de se obrigar, para o reconhecimento do assédio, uma prova robusta, imune a quaisquer dúvidas, como se procede, por exemplo, em assunto criminal. Por esse motivo, as circunstâncias, os indícios e as presunções evidenciam ampla aplicabilidade, consideradas as naturais dificuldades de coleta da prova.

Cabe enfatizar que no Processamento Criminal, ao aplicar a Lei nº 10.224/01, há a urgência de provas contundentes para a condenação do assediador. Ernesto Lippmann (2004, p. 19) cita como exemplos de provas a serem usadas para a confirmação do feito: “bilhetes, mensagens eletrônicas, existentes, cartas, nos quais se constate a execução de reiterados e ofensivos convites à distinção do agente”.

O escritor afirma, também, que na ausência de qualquer prova documental cabe a prova testemunhal, ocasião em que deverá ser avaliado o comportamento do assediante, especificamente com correlação aos outros funcionários, se havia um histórico de queixas anteriores, quais foram as atitudes tomadas pela empresa, etc.

Outra forma de comprovar o assédio, de acordo com o escritor, é a gravação das ameaças ou cantadas inconvenientes realizados pelo assediante. Estas gravações, de conversas pessoais, ou realizadas por telefone, compõem meio aceitável e lícito de prova, sujeita somente à prova pericial, para que se verifique sua veracidade e se não houve adulteração no seu conteúdo

Rodolfo Pamplona Filho reforça que “as evidentes dificuldades probatórias, não podem justificar o afastamento do verdadeiro postulado básico que é: o assédio sexual comprovado precisa ser reprimido, buscando a reparação dos danos ocasionados à vítima.

4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio sexual não se limita apenas ao ambiente de trabalho, mas é nesse contexto que suas consequências muitas vezes são mais graves.

O assédio sexual pode acarretar uma série de problemas para a vítima, tanto físicos quanto psicológicos. Primeiramente, tende a prejudicar o desempenho profissional da vítima, criando uma pressão intensa, que pode resultar em queda de rendimento no trabalho e deixando a vítima insegura, com receio de perder o emprego. “Muitas trabalhadoras já foram demitidas ou tiveram sua carreira prejudicada por recusarem avanços do assediador” (POMPEU, 2005, p. 6).

No Brasil, a legislação trabalhista não trata especificamente do assédio sexual, o que leva os juristas a recorrerem aos artigos 482 (justa causa para o assediador) e 483 (rescisão indireta a pedido do empregado assediado) da CLT, além das disposições sobre reparação por danos materiais e morais nos artigos 186, 927, 932 e 933 do Código Civil brasileiro.

É importante ressaltar que a Justiça Trabalhista já aplicava esses dispositivos legais como forma de punir o assediador e proteger o empregado, mesmo antes da promulgação da Lei nº 10.224/01.

Segundo a definição legal, o assédio sexual representa um abuso de poder, uma violação ética, um desrespeito à liberdade sexual e à dignidade humana. Em suma, é uma interferência no exercício digno e tranquilo do trabalho.

As consequências negativas do assédio sexual se estendem ao empregado assediado, ao assediador, ao grupo de trabalho envolvido e ao próprio contrato de trabalho. Além disso, contaminam o ambiente de trabalho, afetando, conseqüentemente, a empresa como um todo.

Nesse contexto, Alice Monteiro de Barros (2012) destaca que o assédio sexual frequentemente leva à rescisão do contrato de trabalho, seja por demissão, abandono do emprego ou rescisão indireta, especialmente se o assédio envolver chantagem. O medo resultante desse cenário causa desequilíbrio nas relações, diminuição da produtividade e prejuízos econômicos para a vítima.

O comprometimento de futuras promoções e mudanças prejudiciais nos termos do contrato de trabalho são outras consequências do assédio sexual, além de outros efeitos menos evidentes, como impactos na saúde do ambiente de trabalho, absenteísmo, baixa produtividade, rotatividade de funcionários e aumento de reclamações relacionadas à saúde.

Nesse sentido, certos comportamentos, mesmo que não constituam crime, têm repercussões no contrato de trabalho e nas relações jurídicas em geral, e, portanto, devem ser coibidos.

Dependendo do autor do assédio, as consequências podem incluir demissão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, aplicação de penalidades disciplinares, possível compensação por danos morais e materiais e responsabilidade civil da empresa.

4.1 Consequências para o assediado

A vítima do assédio sexual suporta grandes consequências, pois em qualquer uma de suas condições (por chantagem ou por intimidação) é uma afronta para a vítima, constrangida na sua liberdade sexual e na sua dignidade pessoal, na sua honra.

A influência na relação de trabalho em si, provoca um aberto prejuízo no rendimento do trabalhador, pois institui um espaço laboral impróprio, com compassiva coação psicológica.

O assédio sexual poderá também corroborar uma transferência necessária do local de trabalho, carecido à incompatibilidade que aumenta entre assediante e assediado, que poderá ensejar o direito à rescisão indireta do assediado.

O assediado terá também o direito de pleitear a indenização por danos materiais (patrimoniais) e morais.

4.2. Sequelas físicas e psicológicas

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado um trauma para a vítima, causando sérias consequências físicas e psicológicas. Segundo o estudo levantado pelo Psyko-Universal, Instituto de Desenvolvimento, com sede em São Paulo, os danos incluem estresse emocional, perda de concentração, ansiedade, insegurança, culpa, vergonha, fobias, tristeza, depressão e, em casos extremos, tendências suicidas. Profissionalmente, o assédio resulta em faltas ao trabalho, queda de produtividade e de motivação, além de prejudicar a carreira.

Um estudo da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (C.I.O.S.L.) na década de 80 destacou que o assédio sexual gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, levando a dores físicas, insônia, depressão e falta de interesse pelo trabalho, refletindo negativamente no desempenho e rendimentos do trabalhador. Essas consequências demonstram a grave ameaça do assédio sexual à saúde, integridade física e moral do trabalhador.

4.3 Caracterização da rescisão indireta do contrato de trabalho

Com efeito, Robortella (1998, p.38) evidencia que, no plano trabalhista, o assédio sexual pode ensejar, quanto à rescisão contratual, as seguintes situações:

- a) a aplicação de penas disciplinares ao agente ativo, como advertência ou suspensão;
- b) dispensa por justa causa do empregado que o praticar, com base no art. 482, alínea “b” qual seja, a incontinência de conduta, que se liga diretamente a moral e a desvios de comportamento sexual;
- c) rescisão indireta do contrato do trabalho, quando a vítima for empregado, com base no art. 483, alíneas “a”, “c”, “d”, e “e”, da CLT, ou seja, serviços contrários aos bons costumes e alheios ao contrato, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais e contratuais, e ato lesivo à honra.

O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio sexual, pode sofrer as consequências a seguir descritas: o assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas que seriam devidas nessa situação. Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho. Neste caso, a rescisão indireta se dará com fundamento no art. 483, da CLT.

Desse modo, uma vez assediado, pode o trabalhador apoiar-se no art. 483, da CLT, para postular o rompimento do vínculo empregatício através da rescisão indireta, postulando a devida indenização. Todavia, diverge a doutrina sobre em qual alínea deste dispositivo legal deve ser enquadrado o assédio sexual. A dúvida reside se o enquadramento deve-se dar nas alíneas “a”, “c”, “d” e “e”, havendo quem sustente serem cabíveis todas elas.

4.3.1 Consequências para o assediador

Para Rodolfo Pamplona Filho (2004), as consequências para o assediador serão de ordem trabalhista (aplicação de penas disciplinares como advertência e/ou suspensão; justa causa para extinção do contrato de trabalho); civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado; indenização por danos materiais e morais) e criminal (aplicação das sanções penais previstas na Lei nº 10.224/01).

4.3 Despedida por justa causa

Se o assediador for um empregado (independentemente da posição ocupada por ele dentro do quadro funcional) e estiver assediando outro empregado de nível inferior, igual ou superior hierarquicamente, ele comete uma falta grave, tipificada na lei, e que enseja o rompimento do contrato de trabalho por justa causa.

Na definição de Valentin Carrion (2001, p. 358):

Justa Causa é o efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais).

Neste caso, a extinção do vínculo de emprego poderá se dar com fundamento nos dispositivos expressos nas *alíneas* “a”, “b”, “j”, e “k” do art. 482, da CLT, quais sejam:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Com base na jurisprudência pesquisada, verifica-se que o mais comum nas decisões trabalhistas é a aplicação da *alínea* “b”, a qual encerra, na verdade, dois motivos de justa causa, quais sejam, a própria incontinência de conduta e o mau procedimento.

Nas lições de Valentin Carrion (2001, p. 358, grifo nosso):

A **incontinência de conduta** estaria restrita ao campo do abuso ou desvio da sexualidade, quando afetar o nível de moralidade média da sociedade, revestindo ofensa ao pudor, violência à liberdade sexual, pornografia ou obscenidade, importando em desrespeito e desconsideração à sociedade, à empresa e aos companheiros de trabalho.

Não restam dúvidas a respeito de que condutas sexuais indesejadas atingem a honra e a boa fama do ofendido, que pode sofrer danos irreparáveis, por ter sua dignidade violada; e de que a prática do assédio constitui motivo legítimo para a dispensa do assediante por justa causa.

Desta forma tem sido o entendimento da jurisprudência dominante:

ASSÉDIO SEXUAL – TIPIIFICAÇÃO COMO INCONTINÊNCIA DE CONDUTA - REQUISITOS. O assédio sexual grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras e gestos grosseiros, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nesses ambientes (trabalho, clube, etc.), o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor. (TRT 3ª Região – RO 2.211/09 – 1ª T. – Rel. Juiz Maurício G. Delgado – DJMG, 23-04-2010.).

JUSTA CAUSA – MAU PROCEDIMENTO. Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de um colega de trabalho. (TRT 12ª Região - RO 596/05 – Rel. Juiz J. F. Câmara Rufino – DJSC, 12-11-2005).

JUSTA CAUSA – ASSÉDIO SEXUAL. Constitui justa causa o assédio sexual entre

colegas de trabalho quando um deles causa constrangimento, é repellido, descambiando o outro para a vulgaridade e as ameaças, em típica má conduta. (TRT 5ª Região – RO 009892722-50 – Rel.: Juiz Ronald Souza – DJBA, 07-07-2009.)

Assim, seja sob o prisma do empregador, que tem o absoluto direito de reprimir essa prática no seu estabelecimento, seja sob o prisma dos demais empregados, que têm o direito à dignidade e ao respeito em seu trabalho, justifica-se a “justa causa” para a despedida do empregado que pratica o assédio sexual.

4.3.3 *Reparação de danos morais e materiais*

Ao tocante da reparação, compete lembrar que a lei civil brasileira impõe ao empregador a responsabilidade civil por quaisquer danos causados por seus empregados, no exercício do trabalho. Ou seja, os dispositivos 932 e 933, do Código Civil, preveem a responsabilidade civil objetiva do empregador por atos de seus prepostos.

Desse modo, a vítima poderá ordenar do empregador indenização civil, em razão do assédio sexual no local de trabalho. Entretanto, o empregador tem a possibilidade de uma ação regressiva contra o empregado assediante, para ressarcimento dos gastos que teve pelo ato imputável a esse empregado.

Pamplona Filho (2004, p. 56) tem o entendimento de que:

Havendo previsão contratual específica, seja na admissão, seja na eventual apuração do fato na vigência da relação jurídica do direito material, é possível, até, a denúncia da lide ao empregado assediante, na ação ajuizada pelo empregado assediado contra a empresa, de forma a verificar especificamente a delimitação de responsabilidade pelo ato discutido em juízo.

O posicionamento acima encontra respaldo no § 1º, do art. 462, da CLT, que expressamente preceitua: “[...] Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

Robortella (2002) destaca que a reparação do dano material implica na reposição do patrimônio lesado, consistindo, muitas vezes, na composição de perdas e danos, que abarca o que a vítima perdeu e o que deixou de ganhar em decorrência do ato ofensor, constituindo assim, um montante em dinheiro capaz de ressarcir os prejuízos suportados pela vítima.

Do mesmo modo, pode existir indenização por dano moral, referente à aflição psicológica que a vítima tolerou. Com isso, quando demonstrado o assédio sexual, além da

indenização pelos transtornos ligados à saúde e à dignidade, o assediado poderá contestar o pagamento do valor pago com tratamento médico e/ou psicológico, assim como o valor gasto em remédios utilizados na terapia.

Ante a rejeição sofrida pelo assediador, a vítima pode sofrer perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, a perda do emprego, sem contar todos os transtornos físicos e psicológicos já citados anteriormente, os quais geram perdas de caráter material e moral, criando o direito à indenização.

A possibilidade de uma reparação por danos morais e materiais, no caso de assédio sexual, tem seu fundamento no art. 5º, inciso V e X, da Constituição Federal:

Art. 5º [...]

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Outrossim, encontramos previsão também nos artigos 186 e 927, do Código Civil, quais sejam:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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

As leis já citadas anteriormente são aplicáveis, subsidiariamente, ao Direito do Trabalho, por força do descrito no art. 8º, parágrafo único da CLT, que se depara em perfeita harmonia com as obrigações contratuais do empregador de acatar a dignidade humana do seu empregado e de adequar um espaço de trabalho seguro e saudável para seus empregados.

Desta maneira, abrange-se que o trabalhador, vítima de assédio tem direito não somente às verbas rescisórias, mas também à indenização por dano moral, independentemente se a rescisão contratual se deu por força de despedida direta ou indireta, uma vez que são plenamente compatíveis os pedidos cumulativos de danos material e moral.

Há que se mencionar ainda que a indenização por dano moral também é cabível no caso de denúncias falsas ou simulação de assédio sexual, por parte do empregado.

A indenização ao empregado por assédio sexual pode ser pleiteada na Justiça do Trabalho e essa é uma posição pacífica entre os doutrinadores e os tribunais brasileiros, porque o litígio decorre da relação trabalhista, atendendo, assim, o previsto no art. 114, da Constituição Federal.

4.3.1 *Consequências criminais*

No dia 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU), consagrando a dignidade da pessoa humana como um estigma jurídico universal, pois na sua introdução considera que: “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (AGNU, 1948, s.n.), e que os povos das Nações Unidas asseguraram, novamente na Carta, a fé nos direitos fundamentais do ser humano, bem como “na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher” (AGNU, 1948, s.n.).

A necessidade de que o respeito à vida privada seja garantido pela legislação, faz-se presente na Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos, assinada na Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, que em seu Artigo 11º, sobre a Proteção da honra e da dignidade dispõe que:

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
 2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
 3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.
- (OEA, 1969, s.n.)

A criminalização do assédio sexual, propriamente dita, deu-se pela primeira vez durante a década dos anos 1970 (Silva Neto, 2002; Mendonça, 2018), quando foi considerado como um delito e sancionado como chantagem ou clima de intimidação, de hostilidade ou de humilhação nos Estados Unidos. Também incluído no código penal na França, durante o ano de 1977, apesar de ser efetivado no direito francês apenas quinze anos depois, em 1992 (OLIVEIRA, 2003).

No ordenamento jurídico brasileiro, a luta pelo enfrentamento ao assédio sexual no trabalho é considerada com a aprovação da Lei no 10.224, de 15 de maio de 2001, que estabeleceu o tipo penal e criou a figura delitiva do assédio sexual, até então definido pelos penalistas a partir de elementos já existentes na definição de outros crimes que eram utilizados pela jurisprudência para a repressão do assédio sexual (MALOSSO & RAMOS, 2007), alterando o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940, isto é, o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual (BRASIL, 1940).

A Lei nº 10.224/01 introduziu no Código Penal o art. 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou

função, fixando a pena de detenção de um a dois anos para o assediador. É um crime de ação penal privada, que terá início por queixa-crime de iniciativa do ofendido.

4.4 . Consequências e responsabilidade civil do empregador/empresa

Rodolfo Pamplona Filho (2004, p. 72) afirma que a autonomia do direito do trabalho em relação ao direito civil está no fato de que:

Nas relações trabalhistas, o contrato de emprego implica necessariamente a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que dirige a prestação de serviços de forma pessoal, com o poder hierárquico e disciplinar, mediante a remuneração. O que não ocorre nas relações reguladas pelo direito civil, onde deve prevalecer sempre a autonomia individual da vontade das partes, que se colocam em posição de igualdade.

Neste sentido, a legislação pátria aponta que a subordinação jurídica, requisito essencial da relação de trabalho subordinado, implica a “submissão contratual” do empregado ao empregador, acompanhada de uma subordinação socioeconômica, sendo, portanto, um campo fértil para a ocorrência de lesões no patrimônio jurídico (material e moral) dos seus contratantes.

Por isso mesmo, entende-se que, dentre os deveres gerais de conduta na relação empregatícia, há de se incluir a responsabilidade patronal pela garantia do ambiente de trabalho sadio, sob pena de violar tanto os princípios básicos de proteção do direito do trabalho quanto a própria liberdade individual constitucionalmente tutelada.

Dentro de tal ótica, conclui-se que, quando o assédio sexual ocorrer na empresa em virtude do descumprimento de tais deveres básicos (falta de zelo do empregador em coibir a prática do assédio sexual no local de trabalho, faltar com sua obrigação de manter um ambiente laboral moralmente sadio), o empregador será responsabilizado pelos danos moral e material, decorrentes do assédio sexual sofrido por seu empregado.

A responsabilidade civil do empregador por atos de seus empregados está expressamente prevista no Código Civil brasileiro, em seus artigos 932, III, e 933, aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho, os quais prescrevem:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

A redação do art. 933, do Código Civil, demonstra que a obrigação de indenizar prescinde do dolo do empregador, satisfazendo-se com a culpa *in vigilando*, decorrente da falta de atenção com o procedimento de outrem ou *in eligendo*, decorrente da má escolha do preposto.

Ademais, a Súmula 341, do Supremo Tribunal Federal, consagrou a responsabilidade civil objetiva do empregador: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato do empregado ou preposto”.

Alice Monteiro de Barros (1995, p. 67) defende a posição de que:

A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador no tocante à indenização, deverá ser imposta, ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho ou cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem na empresa, onde deverá ter um padrão mínimo de moralidade, e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos empregados é a manifestação dessa garantia pessoal.

Deduz-se que, sendo o empregador o sujeito ativo do assédio sexual, obviamente sobre ele recairá a responsabilidade civil pelas indenizações a serem pagas ao assediado. Mas, de igual forma, sua responsabilidade também estará configurada se o assediador for seu empregado ou preposto.

A responsabilidade civil do empregador é reconhecida ainda nos casos em que o assediador é um cliente ou credor da empresa, ou até mesmo um parente ou amigo do empregador, que frequente o ambiente de trabalho.

Se o assediador for terceiro, estranho ao quadro funcional da empresa, estará configurada a responsabilidade do empregador, desde que evidenciada a sua contribuição para a materialização do incidente, mediante conduta intencional ou culposa, resultante do descumprimento dos deveres de respeitar a dignidade do empregado e de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável. Para a responsabilização patronal nesse caso, deve ser comprovada a culpa do empregador. Do contrário, o próprio agressor responderá pelo ato.

Tais regulamentos explicitam que o assédio sexual não é tolerado dentro da empresa e definem os comportamentos considerados proibidos. Deixam claras as ações a serem tomadas em caso de assédio. Apresentam orientações sobre como acionar o sinal de alerta e proceder nas reclamações, proporcionam meios para investigações imediatas e estabelecem fortes punições aos contraventores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou o assédio sexual nas relações de emprego, discutindo sua caracterização no ambiente de trabalho, bem como suas consequências para o assediado e o assediador, e as reparações cabíveis de acordo com a legislação brasileira. O assédio sexual é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, manifestando-se desde os tempos remotos de forma desprezível. Durante a escravidão, as mulheres negras eram forçadas a oferecer favores sexuais a seus senhores e aos filhos destes. Em nossa cultura, tradicionalmente, a mulher era obrigada a ser obediente e submissa ao homem.

Com o tempo, a sociedade evoluiu, e o mercado de trabalho se desenvolveu, trazendo consigo a ascensão da mulher. Esta, buscando seu próprio desenvolvimento, conquistou sua liberdade ao lado do homem. Apesar de ter alcançado seus direitos, a mulher também enfrenta preconceitos. Hoje, ela tem seu lugar no mercado de trabalho, conquistou liberdade política e ocupa diariamente cargos de risco e confiança. Mesmo com toda essa evolução, o preconceito de gênero persiste, e as mulheres ainda lutam por seus direitos, sendo vítimas de várias condutas prejudiciais, entre elas o assédio sexual, que é o foco deste estudo.

O assédio sexual precisa ser abordado, pois gera apenas consequências negativas. O empregador sofre prejuízos com a queda de rendimento do empregado assediado, que se sente abatido e pressionado, comprometendo sua produtividade. É fundamental que as empresas cuidem melhor de seus empregados, prestando atenção diária ao seu bem-estar e investigando a causa da queda de desempenho de cada indivíduo. Deve-se ter uma ouvidoria disponível para que os empregados possam denunciar qualquer problema que estejam enfrentando no trabalho.

Conclui-se que o assédio sexual desmoraliza o ambiente de trabalho, consistindo em qualquer comportamento de natureza sexual indesejada, explicitamente rejeitado e frequente, comprometendo a liberdade sexual da vítima. Isso constitui motivo para rescisão contratual e gera direito a indenização por danos morais e, em algumas situações, materiais.

O estudo revela que o assédio sexual afeta a vítima moralmente, podendo levar ao desenvolvimento de problemas psicológicos, e também impacta o empregador, resultando em queda na produtividade e no rendimento da empresa. O assediador é responsabilizado, recebendo as devidas sanções.

Do ponto de vista legal, verifica-se que a legislação brasileira é eficaz na punição daqueles que cometem assédio sexual, proporcionando amparo às vítimas. As medidas adotadas pela legislação visam punir o assediador por sua conduta, evitando que tal comportamento passe despercebido pela sociedade, uma vez que o assédio sexual é atualmente reconhecido como

uma forma de violência.

No entanto, além do aspecto legal deveria ser adotado outras medidas como a especificidade de legislação sobre o assédio, dessa forma ajudaria a delinear com precisão as condutas que caracterizam o assédio sexual, facilitando a identificação, a prevenção e a punição dessas ações de maneira mais eficaz. Além disso, uma lei específica poderia estabelecer diretrizes claras para as empresas, incentivando a criação de políticas internas robustas de prevenção e resposta ao assédio sexual.

Ter uma legislação específica também poderia proporcionar uma proteção mais abrangente e eficiente às vítimas, garantindo que suas denúncias sejam tratadas com a seriedade e a confidencialidade necessárias. Isso incentivaria mais pessoas a denunciarem casos de assédio, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. LTr, São Paulo, v. 62, n. 11, nov. 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. **Anteprojeto de Lei que altera Dispositivos do Código Penal (Decreto-lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940) e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=976>>. Acesso em: 11 junho. 2024.
- BRASIL. **Código Penal**. São Paulo: Rideel, 2009.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2010.
- BRASIL. Projeto de Lei n. 62/99. Consulta a Tramitação das Proposições, realizada no site da Câmara dos Deputados. Disponível em: http://www3.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=14996>. Acesso em: 11 out. 2020.
- CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Assédio sexual no trabalho. Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, 2004.
- CRAVEIRO, Ana Paula Amaral; AZEVEDO, Paulo Bueno de. **Aspectos trabalhistas**, cíveis e

penais do assédio sexual. R. de Direito do Trabalho, São Paulo, 2003.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Prova indiciária de assédio sexual**. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação**. R. do TRT 9. R., Curitiba, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **O assédio sexual e o dano moral**. LTr, São Paulo, 2002.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual no emprego. Repressão penal e reparação civil**. R. do Advogado, São Paulo, 2002

ANDRADE, Ligia Doutel de. Assédio sexual agora é crime. Disponível em: Acesso em: 09 de junho de 2020.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

Informação extraída da cartilha sobre assédio sexual elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, de maio de 2020, disponível no site oficial da OIT, www.ilo.org. acesso em 14 de novembro de 2023.

PAMPLONA FILHO. Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual no trabalho: o que fazer?** São Paulo: Makron Books, 1998.

PENA, Tânia Mara Guimarães. Da insuficiência do tipo penal do assédio sexual para a proteção dos empregados. Disponível em: http://www.conamat.com.br/teses_aca-tadas.htm>. Acesso em: 12 março. 2024.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Assédio sexual no emprego. Repressão penal e reparação civil. **R. do Advogado**, São Paulo, 2002.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

MARTINS, A.C.M. **Assédio moral: agressão ao trabalhador**. 2010.

SÔNIA A.C.MASCARO NASCIMENTO. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 2004.

ERNESTO LIPPMANN, **Assédio sexual nas relações de trabalho** / 2001.

MENDES, ressaltam que **o termo assédio moral é o que melhor**/ 2006.

GUIMARÃES FONSECA, A. P. (2010). **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**.

LUIZ FLAVIO GOMES, **Assédio Sexual**, 2002.

POMPEU, **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e**

Discriminação, 2005.

VALENTIN CARRION, o assédio moral é espécie de dano moral, por afetar os direitos de personalidade do trabalhador / 2001.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO
CURSO DE DIREITO**

Eu, Luis André Bezerra de Araújo, professor titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador do Trabalho da aluna Rafaela Figueiredo Santos, do Curso de Direito, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) da aluna supracitada, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES CRIMINAIS.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 25/06/2024



Documento assinado digitalmente

LUIS ANDRE BEZERRA DE ARAUJO

Data: 08/07/2024 11:18:19-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Luis André Bezerra de Araújo, professor com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri (URCA), realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES CRIMINAIS, da aluna Rafaela Figueiredo Santos e orientador Luis André Bezerra de Araújo. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 25/06/2024

Documento assinado digitalmente
 LUIS ANDRE BEZERRA DE ARAUJO
Data: 08/07/2024 11:08:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do professor

**PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LÍNGUA
INGLESA**

Eu, Cícero Fernandes da Silva, professor(a) especialista em Ensino da Língua Inglesa, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado Assédio Sexual nas relações de trabalho

_____, do (a) _____ aluno (a) _____
Rafaela Figueiredo Santos e orientador
(a) Luís André Bezerra de Araújo. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 28/06/2024

Cícero Fernandes da Silva
Assinatura do professor