

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP  
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA – EDB  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**RHANY VICTOR BACELAR WAGNER**

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**BRASÍLIA,  
FEVEREIRO 2017**

**RHANY VICTOR BACELAR WAGNER**

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Dissertação apresentado ao Curso de Pós-Graduação de Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasileiro de Direito Público (IDP), como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

**BRASÍLIA,  
FEVEREIRO 2017**

**RHANY VICTOR BACELAR WAGNER**

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Dissertação apresentado ao Curso de Pós-Graduação de Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasileiro de Direito Público (IDP), como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Brasília, 30 de Maio de 2017.

## RESUMO

O presente trabalho trata do tema assédio sexual no ambiente de trabalho, que seria ação de cunho sexual de forma reiterada e indesejada pela vítima que fere alguns dos princípios constitucionais básicos do ser humano (liberdade e a dignidade da pessoa) e o princípio base intrínseco ao trabalhador, que é o da proteção. O objetivo do presente trabalho é analisar a possibilidade e necessidade da normatização dessa doença social na legislação trabalhista, acompanhada de um reforço maior na questão das formas preventivas, já presentes na maioria das relações de trabalho de hoje. O Brasil tem, portanto, um caminho muito importante que precisa ser feito o mais rápido possível.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Relação de emprego. Prevenção. Normatização trabalhista.

## **ABSTRACT**

The present work deals with the subject of sexual harassment in the work environment, which would be repeated and undesired sexual action by a victim that damages some of the basic constitutional principles of the human being and of the intrinsic base of the worker. Present work is to analyze the possibility and the necessity of the normatization of the social disease in the labor legislation, the accompaniment of a greater reinforcement in the question of the preventive forms, already in the majority of the labor relations of today. Brazil therefore has a very important path that needs to be done as quickly as possible.

**Keywords:** Sexual harassment. Relationship of employment. Prevention. Labor normatization.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA</b> .....	6
2.1 O princípio da proteção .....	8
2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana .....	10
2.3 O princípio da liberdade sexual .....	11
2.4 O assédio sexual no Brasil .....	12
<b>3. ASSÉDIO SEXUAL</b> .....	17
3.1 Conceito .....	17
3.2 Elementos caracterizadores .....	17
3.2.1 Sujeitos .....	17
3.2.2 Caracterização .....	18
3.3 Espécies .....	22
3.3.1 Assédio Sexual por Chantagem .....	22
3.3.2 Assédio Sexual por Intimidação .....	23
3.4 Culpa concorrente .....	23
3.5 Tentativa de assédio sexual .....	24
3.6 Formas probatórias .....	25
3.7 Competência .....	26
3.7.1 Segredo de justiça na tramitação da ação trabalhista que versa sobre assédio sexual .....	29
<b>4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO</b> .....	30
4.1 Consequências e direitos para a vítima .....	32
4.2.1 Caracterização da despedida indireta .....	33
4.1.2 O dano moral e material .....	37
4.2 Consequências para o assediante .....	41
4.2.1 Dispensa por justa causa .....	42
4.2.2 Responsabilidade patrimonial .....	43
4.2.3 Consequências criminais .....	44
4.3 Consequências para o empregador .....	45
4.3.1 Responsabilidade civil .....	48
4.4 Possíveis formas de prevenção .....	50
<b>CONCLUSÃO</b> .....	53
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	55

## 1. INTRODUÇÃO

O assunto abordado nesta monografia diz respeito ao tema Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas, que visa demonstrar a grande importância que esta conduta tem tomado na atualidade e demonstrar as suas implicações no âmbito do direito, principalmente na área trabalhista.

A discussão deste tema passou a ter mais repercussão a partir do advento da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, na qual regulamenta o crime de assédio sexual.

As fontes de pesquisa que embasarão a apresentação e delimitação deste trabalho científico dar-se-ão a partir de doutrinas, legislações, jurisprudências, livros, revistas, notícias e artigos da internet e a relação de outros ramos do direito com o tema apresentado.

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, depois, apresentar os dados históricos e legais desta conduta no Brasil.

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.

## 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Na antiguidade grega, os deuses e heróis possuíam um enorme apetite sexual. Várias formas de violência sexual eram praticadas – como, por exemplo, o rapto e o estupro – por esses seres imortais sem dar a menor importância para a moral e a ética. Isso ocorria antes mesmo de surgir a filosofia, de onde saíram normas de conduta. Como consequência, o comportamento desses deuses e heróis influenciou os gregos mortais, dado ao resultado da importante existência deles para a cultura grega.<sup>1</sup>

Os mitos narram não só apenas a origem do mundo, dos seres vivos, mas também de todos os acontecimentos primordiais em consequência dos quais o homem se transformou no que é hoje, ou seja, um ser sexuado, que vive em sociedade, tendo que trabalhar para sobreviver e sendo sujeito a certas regras.<sup>2</sup>

No passado, mulheres, crianças, doentes e escravos não tinham os mesmos direitos que tinham os homens sadios, pois sendo a sociedade patriarcal, ela era muito preconceituosa.<sup>3</sup>

As relações entre homens e mulheres não se encontravam em grau de igualdade como se manifestam nos dias de hoje. A similitude de direitos é um avanço peculiar dos tempos atuais.<sup>4</sup>

O surgimento do assédio sexual tem muito a ver com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, principalmente a partir da 2ª Guerra Mundial (1939-1945) e, em decorrência disso, os movimentos feministas emergiram, pois a conduta, na maioria das vezes, tem a mulher como vítima.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 11.

<sup>2</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 11.

<sup>3</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 12.

<sup>4</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 12.

<sup>5</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 227.



No final da Idade Média a mulher deixou de ser vista apenas como objeto do sexo e passou a ser reconhecida como objeto de desejo.<sup>6</sup>

Em meados deste século, surgiu um movimento de emancipação feminina, onde as mulheres conseguiram a igualdade de direitos entre homens e mulheres nas leis.<sup>7</sup>

Com isso, dissiparam-se os laços que estabeleciam a subserviência e romperam-se as tradições advindas do sexo e a sexualidade passou a ser um comentário natural na sociedade e os interesses coletivos foram separados, como também foram as obrigações familiares.<sup>8</sup>

Como consequência, a partir do momento que as mulheres começaram a exercer profissões que antes eram realizadas somente pela figura masculina, elas ficaram expostas aos riscos e perigos do convívio coletivo com os homens. Muito diferente do que acontecia quando a mulher trabalhava somente no lar. Dentre os riscos que começaram a surgir está o assédio sexual.<sup>9</sup>

Atitudes sexuais hostis ou desencaminhadas das pretensões de existência à vida agradando o instinto sexual, que é originada da carência natural do físico, é uma violência ao corpo da pessoa (porque traz danos fisiológicos) e também uma violência moral (trazendo distúrbios mentais e psicológicos para a vítima), motivando, portanto, danos físicos e morais, especialmente para a mulher.<sup>10</sup>

Hoje o assédio sexual é uma questão que inquieta os donos das empresas e dos administradores das repartições públicas do mundo, pois o número de casos que

---

<sup>6</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 16.

<sup>7</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 18.

<sup>8</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 19.

<sup>9</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 19.

<sup>10</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 21.

estão sendo revelados está cada vez maior e, em consequência, a produtividade e o relacionamento no trabalho sendo prejudicados.<sup>11</sup>

Hoje o assédio sexual é uma preocupação generalizada e a tendência é que ele aumente, pois as revelações de novos casos não param. Isso ocorre pelo fato da discussão e interesse social estar alto, fazendo com que as vítimas sejam estimuladas a denunciar os assediadores.<sup>12</sup>

Portanto, a violência sexual assumiu um papel de elemento desagregador da harmonia no ambiente de trabalho. Diante disso, ela precisa ser enfrentada, pois é necessário adotar uma política eficiente para que as pessoas fiquem cientes do que ele é e o que causa.<sup>13</sup>

Assim, o comportamento sexual ideal deve ser aquele que respeita os preceitos legais e a individualidade da pessoa, valores esses que tutelam o convívio social.<sup>14</sup>

## 2.1 O princípio da proteção

Assim como em todas as áreas do Direito, a esfera trabalhista também possui princípios fundamentais que o regem. O princípio da proteção é muito importante, pois abrange todas as relações do trabalho.

Por existir muita desigualdade nas relações laborais, tal princípio veio para dirimir e balancear a relação entre empregadores e empregados, com o intuito de diminuir a inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores para com seus superiores.<sup>15</sup>

Aloysio Santos diz que existem várias formas em que o trabalhador manifesta sua inferioridade no ambiente de trabalho. São elas:

---

<sup>11</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 23.

<sup>12</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 24.

<sup>13</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 25.

<sup>14</sup> SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Forense, Rio de Janeiro, 1999, p. 26.

<sup>15</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. LTr, São Paulo, 1999, p. 29.

A 'inferioridade constrangimento' abala a aprovação do empregado em seu componente de liberdade. [...] A 'inferioridade-ignorância' faz com que seja visível a diferença de igualdade quando um dos contratantes é um profissional experiente e o outro um leigo; este último não possui conhecimentos técnicos, deixando de conceber informações jurídicas e outras em geral, que torne possível uma representação exata para a boa atuação do contrato. A 'inferioridade-vulnerabilidade' denuncia que o assalariado é frágil, pois na execução do contrato ele pode ser a causa de algum fato ou corre o risco de ser implicado. [...] É comum existir obrigações em um determinado contrato do trabalhador que estão passíveis de coibir suas liberdades fundamentais. [...] todas as prevenções devem ser outorgadas para que a subordinação do trabalhador fique restrita à prestação do serviço e que, mesmo na execução deste, não cause dano à pessoa e às suas liberdades intransferíveis.<sup>16</sup>

Luiz Pinho Pedreira da Silva alude em sua obra como o empregado garante o direito a essa proteção. Para isso, são necessários três requisitos. São eles:

1ª – A intervenção do Estado nas relações de trabalho, que se concretiza na edição de normas e na adoção de outras providências tendentes ao amparo do trabalhador.

2ª – A negociação coletiva, que consiste em procedimentos destinados à celebração da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho e o dissídio coletivo.

3ª – A autotutela, que é a defesa dos interesses do grupo ou do indivíduo mediante o apelo à ação direta.<sup>17</sup>

Sabe-se que o trabalhador é peça fundamental para a boa prestação do serviço e, em contrapartida, traz a exposição da pessoa do trabalhador que, durante a realização das suas atividades, fica vulnerável à violação de sua integridade moral e física, sejam elas: ofensas, acidentes ou doenças do trabalho, assédios sexuais etc.<sup>18</sup>

Dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho “é o da proteção o mais relevante e mais geral [...]” .A proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho, como revela a história deste.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. LTr, São Paulo, 1999, p. 22-24.

<sup>17</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. LTr, São Paulo, 1999, p. 30.

<sup>18</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. LTr, São Paulo, 1999, p. 25.

<sup>19</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. LTr, São Paulo, 1999, p. 26.

Portanto, o Direito do Trabalho exerce duas funções principais: a proteção do trabalhador e a conservação da ordem social.<sup>20</sup>

## 2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é uma garantia fundamental prevista na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 1º, inciso III e traz muita propriedade para o tema exposto.

Todavia, a dignidade da pessoa humana não foi originada pela Constituição, pois ela é um conceito preexistente nas relações humanas, tal como o próprio ser humano. A Carta Magna apenas confirma a sua existência e transforma-a num valor derradeiro de ordem jurídica, quando a pronuncia como um dos direitos fundamentais do Brasil firmada em um Estado Democrático de Direito.<sup>21</sup>

Seja qual for a área a ser indagada (penal, civil, administrativo, tributário, trabalho etc.), é aconselhável o exame dos princípios fundamentais, mas se a matéria estudada tem como centro da questão a análise da Constituição, nesse caso, é imprescindível examiná-los com atenção.<sup>22</sup>

Com isso, indubitavelmente, o assédio sexual ofende o princípio fundamental relativo à dignidade da pessoa humana. Eis a razão que a conduta traz uma ilustração clara da relação da conduta ilícita em consonância com o valor fundamental em questão.<sup>23</sup>

A busca do aprazimento ou a volúpia sexual através da ascendência hierárquica sobre a vítima transmuta-se em uma atitude que traz como mero instrumento a regra do arcabouço constitucional: o postulado da dignidade da pessoa humana.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. LTr, São Paulo, 1999, p. 36.

<sup>21</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 22.

<sup>22</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 98.

<sup>23</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 98.

<sup>24</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 98.

Sendo a Constituição um estatuto que dirige questões da mais alta importância para regularizar o Estado brasileiro, ela é muito importante, pois garante os direitos fundamentais inerentes ao homem e faz que com que se tenha à sua disposição tudo o que é feito pelo Estado. Se não fosse assim, a organização estatal seria impassível, arrogante e apática às demandas dos indivíduos e, tendo como consequência, um reconhecimento inerte com relação ao tema de que o Estado é um fim em si mesmo e não um meio para conseguir os objetivos que o ser humano poderá necessitar no decurso da sua vida.<sup>25</sup>

É este pensamento que os indivíduos de uma sociedade devem exercer e lutar por seus direitos, pois estes são essenciais na vida humana, ou seja, direitos naturais do homem que são inerentes desde o nascimento. O assédio sexual, portanto, é um ato que afeta direta e negativamente qualquer pessoa, pois o respeito é essencial na vida de cada um. Em suma, não existe postulado mais supremo que o da dignidade da pessoa humana.

### 2.3 O princípio da liberdade sexual

Maria Helena Diniz conceitua a expressão 'liberdade sexual' como:

LIBERDADE SEXUAL. Direito penal. Direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Constituirão crimes contra liberdade sexual: o ato de constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça; o atentado violento ao pudor, forçando alguém a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal; a conjunção carnal com mulher honesta, mediante fraude, a praticar ato libidinoso.<sup>26</sup>

Muito pertinente explorar a questão do princípio da liberdade, que tem como objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, imparcial e solidária. Subsiste uma sociedade nestes moldes quando os litígios não podem ser estabelecidos ao indivíduo com relação ao exercício da sua liberdade individual (gênero da espécie liberdade sexual). Ter uma relação justa entre as pessoas não é apenas aquela que segue as normas, mas a que satisfaça, também, a justiça

---

<sup>25</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 22.

<sup>26</sup> DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. Editora Saraiva, São Paulo, 1998, p. 122.

substancial, ou seja, um Estado solidário é aquele que se organiza para a resolução dos problemas.<sup>27</sup>

Mesmo sabendo que o surgimento de uma sociedade livre e igualitária fica, a cada dia, mais longínqua em virtude do pensamento neoliberal e induz para uma completa insegurança quanto ao que acontecerá com as pessoas no futuro. Com isso, é mais do que pertinente concluir que uma sociedade complacente com a prática do assédio sexual não há de ser justa ou solidária. As vítimas estão concordando no que se refere à afirmação de que a mera previsão normativa da conduta como tipo penal específico não resolve o problema, ou seja, que o legislador poderia deixar a questão ser resolvida também pela Justiça do Trabalho, pois é no ambiente laboral que se consoma com mais frequência a prática indesejada pelo (a) assediado (a).<sup>28</sup>

Portanto, o raciocínio jurídico sobre a liberdade sexual está combinado à ideia do emprego do corpo de forma livre. Esta noção é ligada a um ponto de vista egocêntrico do ser humano, pelo fato de se pensar que cada um pode fazer com o seu corpo o que bem entender.

#### **2.4 O assédio sexual no Brasil**

É da fase colonial e imperial que o Brasil traz uma tradição cultural machista e que era respeitada por todos, pois os senhores (donos de fazenda) assediavam as escravas e, com a chegada da modernidade, o relacionamento dos chefes de família com as empregadas domésticas. Como consequência, esse costume trouxe mazelas para o ambiente de trabalho.<sup>29</sup>

A Convenção 111, da OIT, adotada pela sua 42ª Conferência Geral em junho de 1958, ratificada pelo Brasil, sobre Discriminação no Emprego ou Profissão,

---

<sup>27</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 99.

<sup>28</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 99.

<sup>29</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 227.

abordou, ainda que de forma indireta, o assédio sexual, pois o foco do documento diz respeito à discriminação no emprego.<sup>30</sup>

Em 1988, a Comissão de Peritos da referida Convenção supracitada, através de pesquisas e estudos, estabeleceu exemplos de configuração do assédio sexual no trabalho, são eles:

Insultos, observações, insinuações e comentários inadequados sobre a maneira de vestir de uma pessoa, sobre o seu físico, idade ou situação familiar; atitudes arrogantes ou paternalistas contrárias à sua dignidade; convites ou pedidos impertinentes, implícitos ou explícitos, acompanhados ou não de ameaças; olhares lascivos ou outros gestos relacionados com a sexualidade e contatos físicos desnecessários, como, por exemplo, toques, carícias, beliscões ou agressões, formas essas com conseqüências diretas ou indiretas na relação de trabalho.<sup>31</sup>

A Convenção de Belém do Pará, também validada pelo Brasil, no ano de 1996 tratou de medidas para precaução, punição e a extinção da violência contra a mulher, narrou como conduta violenta contra a mulher todo o ato praticado por qualquer pessoa, sendo, entre eles, o estupro, o abuso sexual, a tortura, o tráfico de mulheres, a prostituição forçada, o sequestro e o assédio sexual no local de trabalho.<sup>32</sup>

O interesse doutrinário, legal e jurisprudencial que enfrenta a questão do assédio sexual no trabalho como figura autônoma, tendo como vítimas o ser humano, seja ele homem, mulher ou homossexual, traz uma grande melhoria na defesa dos direitos humanos e no direito do trabalho.<sup>33</sup>

Na década de 1960, vários projetos foram expostos no Congresso Nacional tratando da matéria em questão.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 239.

<sup>31</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 239.

<sup>32</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 239.

<sup>33</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 241.

<sup>34</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 252.

A apresentação desses projetos começou com Benedita da Silva (Projeto de Lei nº 235/95), que recebeu uma correção do Senador Jeferson Peres (Emenda nº 2/97). Este texto tratava do assédio sexual de forma geral, prevendo uma pena em dobro se o autor levasse vantagem com relação à superioridade hierárquica ou de poder. Fazia observação ao assédio verbal, o assédio físico e a denúncia de uma falsa imputação a alguém sujeitaria o autor às mesmas penas conjeturadas para o crime expresso na lei.<sup>35</sup>

Raquel Capiberibe aduziu em seu Projeto de Lei nº 242/95 a criminalização específica do assédio sexual. Distinguiu as penas a serem cominadas no assédio sexual verbal (detenção de um mês a um ano e multa) e no assédio físico (reclusão de dois a quatro anos e multa). Se o crime fosse praticado no ambiente laboral, consistia em um agravante, elevando a pena até o dobro e a ação seria pública.<sup>36</sup>

No Projeto de Lei nº 2.493/96, Marta Suplicy propôs a inclusão do assédio sexual no rol de faltas, previstas nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conferidas ao empregador e ao empregado. Depois, exibiu outra iniciativa com o nº 4.255/98, apreciando a conduta como forma delituosa independente.<sup>37</sup>

No ano de 1997, Benedita da Silva apresentaria seu Projeto de Lei nº 157/97, modificando a redação dos artigos 482 e 483 da CLT, inserindo o assédio sexual nesses dispositivos.<sup>38</sup>

Por fim, a legislação penal brasileira introduziu no Código Penal o art. 216-A a partir da Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, dispondo que o constrangimento a alguém com o objetivo de possuir alguma vantagem sexual através de uma circunstância de superioridade hierárquica ou gerações anteriores à pessoa inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função a pena será de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Projeto de Lei n. 235/95 e Emenda n. 2/97.

<sup>36</sup> Projeto de Lei n. 242/95.

<sup>37</sup> Projeto de Lei nº 2.493/96 e n. 4.255/98.

<sup>38</sup> Projeto de Lei n. 157/97.

<sup>39</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 252.



Antes da lei que disciplinou o assédio sexual como crime, a conduta era analisada por analogia, nos crimes contra a liberdade sexual, previstos no Código Penal ou podia, também, ser enquadrada como uma violação aos direitos de igualdade de oportunidades e à segurança do trabalho, por estar criando condições prejudiciais ao bem-estar físico e psicológico dos empregados.<sup>40</sup>

No mesmo raciocínio, o assédio sexual que atormenta diariamente homens e, principalmente, as mulheres, foi tipificado como crime. Porém, estudiosos do ramo do Direito trabalhista e legisladores, já vêm, há algum tempo, levantando críticas com relação à inutilidade da conduta caracterizada no Código Penal, pois a conduta é realizada de forma ameaçadora, às escondidas, tornando difícil a comprovação do fato.<sup>41</sup>

Submetida a prova do fato, a ofendida também deve mostrar que possui grau de subordinação para com o assediante, trazendo muita polêmica, pois a conduta acontece em todos os graus de hierarquia, sejam eles superiores, inferiores ou mesmo em patamares idênticos.<sup>42</sup>

Fácil perceber que o tipo penal dispõe fortemente sobre as relações de trabalho, ficando claro que para um caso concreto se ajustar à conduta, ele deverá ter conotação sexual e o ato deverá acontecer na relação entre pessoas que ocupam posições hierárquicas diferentes, sendo, por exemplo, o chefe possuir vantagem dessa condição, incutindo no destino do trabalhador que não atender aos seus desejos sexuais. Desse modo, restringiu o ilícito penal apenas ao assédio sexual laboral (que será abordado mais adiante), não contemplando a hipótese de assédio de forma mais específica.<sup>43</sup>

Portanto, a lei disciplinou o fato de forma ampla, esquecendo-se das restrições existentes para a melhor tipificação do fato, atenuando a questão como se a lei penal

---

<sup>40</sup> COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: Uma Afronta ao Princípio da Igualdade**. AIDE, Rio de Janeiro, 2003, p. 31.

<sup>41</sup> KUHLMANN, Soraya Gulhote. Disponível em <[http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml?id=1946](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=1946)>. Acesso em 21 mar. 2016, às 15h.

<sup>42</sup> KUHLMANN, Soraya Gulhote. Disponível em <[http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml?id=1946](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=1946)>. Acesso em 21 mar. 2016, às 15h.

<sup>43</sup> COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: Uma Afronta ao Princípio da Igualdade**. AIDE, Rio de Janeiro, 2003, p. 32

fosse resolver o problema em todos os ramos do direito; o que está longe de acontecer.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> KUHLMANN, Soraya Gulhote. Disponível em <[http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml?id=1946](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=1946)>. Acesso em 21 mar. 2016, às 15h.

### 3. ASSÉDIO SEXUAL

#### 3.1 Conceito

A palavra assediar tem origem do latim que significa cerco, bloqueio. De acordo com o Dicionário Aurélio, conceitua-se como “perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes”.

O assédio sexual é o cerceamento persistente e não desejado, para que o assediante consiga seu intento final, que é a consumação do ato sexual.<sup>45</sup>

Portanto, havendo uma ação de cunho sexual não aspirada, praticada por superior hierárquico, de forma repetida e, tendo como consequência, o retardamento na produção do serviço da vítima e afetar a sua dignidade e integridade física e psicológica, aí está configurado o assédio sexual.<sup>46</sup>

#### 3.2 Elementos caracterizadores

Como há divergência entre os requisitos que configuram o assédio sexual, Rodolfo Pamplona Filho elencou os elementos básicos. Quais sejam: sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado), conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta, ou seja, sendo mínima a presença desses sujeitos, a satisfação do desejo sexual, a rejeição à conduta e que a mesma seja repetida, são fatores determinantes para a caracterização do assédio sexual.<sup>47</sup>

##### 3.2.1 Sujeitos

Em épocas mais antigas a figura masculina sempre foi vista como o sujeito ativo do assédio sexual, pois incessantemente pertenceu ao *status* de superior hierárquico sobre a mulher subordinada. Nos tempos modernos, é fácil evidenciar que o sujeito ativo e o sujeito passivo do assédio sexual no trabalho tanto podem ser o

---

<sup>45</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 108.

<sup>46</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 72-73.

<sup>47</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 39.

homem como a mulher, não importando a ordem em que se desenvolva a conduta, quer vertical, quer horizontalmente e sendo o agente hétero ou homossexual.<sup>48</sup>

Portanto, para que haja a caracterização do assédio sexual é exigido, no mínimo, dois indivíduos: o agente (quem assedia) e o destinatário do assédio (quem é assediado).<sup>49</sup>

Importante frisar que o assédio geralmente é concretizado do homem sobre a mulher. Isso provém do fato de que, ainda, os cargos de chefia, tanto na empresa privada como nos órgãos públicos, são, via de regra, exercidos por homens e, em contrapartida, as mulheres, especialmente as jovens na sua primeira experiência profissional, são vítimas muito vulneráveis, pois apresentam um comportamento tímido, inseguro, com medo de perder o emprego, por viverem num mundo dominado pela recessão e desemprego, onde uma multidão não está sendo muito exigente em relação à escolha de um labor, estando, assim, disponível, a qualquer preço, mesmo que sofram consequências que firam a honra e a dignidade do ser humano.<sup>50</sup>

Importante frisar, ainda, que o assédio sexual pode ser configurado, também, entre homossexuais.<sup>51</sup>

Por fim, é necessário constatar o verdadeiro autor do assédio sexual, para que este seja responsabilizado por essa prática delituosa.<sup>52</sup>

### 3.2.2 Caracterização

Caracterizado estará o assédio sexual quando houver uma posição hierarquicamente superior do autor do fato para com a vítima subordinada. Portanto,

---

<sup>48</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 228.

<sup>49</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 40.

<sup>50</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 228.

<sup>51</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 41.

<sup>52</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 41.

a condição de superioridade hierárquica é essencial para a caracterização do delito. Tanto na atividade privada, como na administração pública.<sup>53</sup>

É preciso, também, que haja a exigência de favores sexuais pelo superior hierárquico. Em contrapartida, haverá o comprometimento em receber benefícios, ou seja, um tratamento diverso para com a vítima perante os outros subordinados, mas no caso de rejeição da proposta, poderá acarretar atitudes concretas de retaliação, como por exemplo, a perda do emprego ou de direitos adquiridos no decurso da atividade profissional. Portanto, é indispensável que exista ameaça de algum prejuízo para o empregado.<sup>54</sup>

A superioridade do assediador pode ser entendida como o chefe, um funcionário superior ao assediado, ou o sócio da empresa, pois é preciso que o assediante desfrute de poderes para exercer influência na carreira profissional, ou nas condições de trabalho da vítima, passando, assim, a ser intimidada com a demissão, transferência, perda de benefícios etc.<sup>55</sup>

De acordo com o texto da lei que inseriu o artigo 216-A no Código Penal Brasileiro, não se configurará o assédio sexual, como conduta ilícita autônoma entre colegas de trabalho, nem de empregado a empregador, nem entre sócios, nem entre tomador de serviço e o prestador de serviço quando não se tornar evidente uma relação de emprego, seja na atividade privada ou entre servidores públicos com igual nível hierárquico, pois a relação entre assediante e assediado (a) tem que ser sempre vertical, ou seja, de cima para baixo.<sup>56</sup>

Não é necessária que a pretensão seja renovada desde que uma única proposta tenha sido feita de forma incisiva, sem rodeios, sendo caracterizada pela sua intensidade, indiscrição e que esteja subentendida ou fortemente expressada uma desforra, no caso da assediante não se submeter à oferta.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 253.

<sup>54</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 22.

<sup>55</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 22.

<sup>56</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007, p. 253.

<sup>57</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 23.

Por fim, o assédio é caracterizado por uma conotação sexual pela ausência de aceitabilidade, por uma ameaça clara contra o trabalhador e que seja repetitiva entre pessoas que não possuem trato íntimo e com desejo sexual. Assim, estará hábil para denotar o assédio sexual, causando, como consequência, um ambiente descontente no trabalho, colocando em risco o próprio emprego da vítima, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa e, em contrapartida, tornando possível o pedido de indenização por danos morais e materiais.<sup>58</sup>

Neste mesmo liame, a Organização Internacional do Trabalho analisando aspectos jurídicos, culturais – através do comportamento humano –, elencou condutas ditas como assédio sexual no trabalho. Podem ser dados como exemplos insultos, olhares insinuantes, piadas, falar do físico etc. Enfim, atos que atentem contra a dignidade da pessoa, consubstanciados em convites ou pedidos indesejados e não consentidos, acompanhados ou não de ameaça, atitudes lascivas ou gestos associados à sexualidade, contatos físicos desnecessários, tais como carícias, beliscões ou ataques verbais.<sup>59</sup>

Rodolfo Pamplona Filho aponta as condutas que caracterizam o assédio sexual ambiental, sendo, aqui transcritas apenas algumas. São elas:

[...] Abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; isolamento dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; [...].<sup>60</sup>

Por ser no Brasil muito comum a prática do assédio sexual, mas pouco argüida pelas vítimas, Ernesto Lippmann cita até o exemplo do Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo que adotou o seguinte procedimento:

[...] o Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo, preocupado com o alto índice de reclamação de suas associadas, elaborou uma cartilha onde fez contar com vários motivos pelos quais as mulheres não denunciam o assédio sexual, dentre eles:

---

<sup>58</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 23.

<sup>59</sup> COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: Uma afronta ao Princípio da Igualdade**. AIDE, Rio de Janeiro, 2003, p. 31.

<sup>60</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 48.

- medo de represália ou retaliações: perda do emprego; rebaixamento ou transferência;
- medo de se exporem ao ridículo frente aos colegas, familiares e amigas;
- medo de perderem a carta de preferência;
- dificuldade de falar;
- por acreditar que não há recurso para tratar do problema.<sup>61</sup>

Para a configuração do assédio sexual é preciso que haja como forma principal, o uso do poder para a obtenção de favores sexuais. Portanto, havendo ‘cantadas’, frases de conotação grosseira etc., que não acarrete vantagem sexual, não estará configurado o assédio sexual.<sup>62</sup>

Rodolfo Pamplona Filho defende um posicionamento minoritário na doutrina que é o fato de o elemento ‘abuso de poder’ não ser importante para caracterizar o assédio sexual, pois reconhece que o poder atua como um elemento acidental, ou seja, quando a conduta é caracterizada pelos elementos essenciais e constata-se que há a presença daquele, permite facilmente, quando presente, a sua configuração.<sup>63</sup>

Logo, se há uma relação de poder entre assediante e assediado, este requisito não é essencial para sua configuração, pois o assédio sexual no ambiente de trabalho poderá ocorrer também entre colegas de serviço, entre empregado e cliente e até mesmo entre empregado e empregador, ficando este último como vítima.<sup>64</sup>

Porém, a relação de poder só se torna um elemento essencial quando for caracterizado o assédio sexual por chantagem, pois, nesta espécie de assédio sexual, é indispensável a subordinação hierárquica que traga o medo para a vítima, no caso de uma eventual vingança, se a proposta de natureza sexual for recusada.<sup>65</sup>

---

<sup>61</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 74.

<sup>62</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 73.

<sup>63</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 52.

<sup>64</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 53.

<sup>65</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 53.

Uma vez atingido o objetivo do assediante, com a consumação do ato sexual com a empregada, o fato abandona os domínios do assédio para caracterizar o abuso sexual. O abuso sexual é uma tipificação diferente, mas que continua integrado à esfera de responsabilização do empregador.<sup>66</sup>

No caso da mulher, é possível provar que, mesmo depois da cópula carnal, não houve manifestação do desejo antes ou durante o ato sexual, tanto que o CP, no art. 213, ao definir o estupro, fixa-o como “constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça”.<sup>67</sup>

Já no caso de a vítima ser um homem, a consumação do ato sexual torna-se um critério objetivo para o pedido de reparação pelo dano sofrido, pois no caso da fisiologia masculina estará concretizada a repulsa para a realização do ato sexual quando a ereção do órgão genital não corresponder a essa anuência.<sup>68</sup>

Portanto, a conduta sexual deve ser vista como um claro problema de discriminação e de restrição da liberdade sexual, e não simplesmente como uma mera questão de abuso de poder.<sup>69</sup>

### 3.3 Espécies

Para a doutrina existem dois tipos de assédio sexual. O assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

#### 3.3.1 Assédio Sexual por Chantagem

O assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* ('isto por aquilo') é identificado quando a causa da conduta está relacionada com o poder hierárquico que o

---

<sup>66</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 108.

<sup>67</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 108.

<sup>68</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 109.

<sup>69</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 53.



assediante possui perante o (a) assediado (a) (Ex.: chefe que obtém vantagens sexuais para manter o emprego da vítima).<sup>70</sup>

Importante frisar que no assédio *quid pro quo* a vantagem sexual, por intermediação do superior hierárquico, poderá incorrer para clientes ou credores da empresa.<sup>71</sup>

### 3.3.2 Assédio Sexual por Intimidação

A segunda espécie é o assédio sexual por intimidação que é caracterizado quando a conduta cria uma situação desconfortável, causando, assim, um desacato à vítima e ao seu ambiente de trabalho. Essa espécie também é chamada de assédio sexual ambiental, pois para a prática dessa modalidade traz a necessidade do rompimento de um ambiente de trabalho agradável.<sup>72</sup>

Rodolfo Pamplona Filho aponta as condutas que caracterizam o assédio sexual ambiental, sendo, aqui transcritas apenas algumas. São elas:

[...] Abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; isolamento dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; [...].<sup>73</sup>

### 3.4 Culpa concorrente

É claro que ninguém pode ser forçado a fazer algo que atente contra a própria liberdade sexual. Porém, a provocação da 'suposta vítima' poderá ser, pelo menos, uma atenuante ou uma explicação para tal comportamento do 'assediador', mesmo que tal ação não deixe de ser delituosa.<sup>74</sup>

---

<sup>70</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 46.

<sup>71</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 46.

<sup>72</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 47.

<sup>73</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 48.

<sup>74</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 49.

A área trabalhista enfrenta, ainda, a questão da culpa concorrente, ou seja, quando o assediado (a) possui uma parcela de culpa para que a conduta tenha sido realizada. Portanto, este instituto é a possibilidade do assediador ter a sua culpa menos gravosa. Se a vítima habitualmente se veste com roupas insinadoras ou se concorda com certas intimidades aos olhos de outras pessoas, reconhecida está a responsabilidade da pessoa estar à mercê de obter convites ou propostas de cunho sexual.<sup>75</sup>

Certas relações de trabalho exigem um determinado tipo de comportamento social que deve ser seguido, inclusive, como uma cláusula contratual em alguns tipos de atividade profissional. Um exemplo claro é no caso de ambientes como tribunais, universidades e igrejas que exigem certas vestimentas que não seriam exigíveis em academias de ginástica ou em trabalhos ao ar livre.<sup>76</sup>

Portanto, o comportamento da 'alegada vítima', no ambiente de trabalho, bem como o que já tenha acontecido anteriormente na vida da 'suposta assediada', deve ser levado em consideração na hora de avaliar se um ato pode ser enquadrado ou não como assédio sexual.<sup>77</sup>

### **3.5 Tentativa de assédio sexual**

Um ponto muito polêmico que deve ser destacado é a questão da tentativa do assédio sexual. Se a situação for vista no âmbito tradicional, segundo as normas de Direito Penal, neste ilícito não se configuraria a tentativa, pois a partir do momento que o bem jurídico tutelado é violado o crime está consumado.<sup>78</sup>

O art. 14, inciso II do Código Penal Brasileiro descreve o conceito de crime tentado quando iniciada a execução do ato, este não se conclui por circunstâncias estranhas ao autor do fato.

---

<sup>75</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 50.

<sup>76</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 50.

<sup>77</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 51.

<sup>78</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 55.

Por outro lado, a doutrina penalista diz que se os bens jurídicos tutelados (neste caso a liberdade sexual) não forem concretamente afetados e nenhum prejuízo resultar para vítima, estaria aí configurado o crime impossível. Agora se o assediante pratica ato ofensivo, mas que por alguma consequência a execução não é realizada atenderia sim a possibilidade da tentativa.<sup>79</sup>

### 3.6 Formas probatórias

Como já foi falado antes, o assédio sexual é uma conduta praticada às escondidas. Desse modo, torna-se difícil a produção da prova, seja para provar uma condenação por dano moral, seja para determinar a sanção penal prevista no art. 216-A.<sup>80</sup>

Com isso, a elaboração da prova em inquérito civil público ou por procedimento investigatório autoriza a comprovação do assédio através da gravação telefônica. Mister se faz ressaltar, porém, que primeiro é preciso analisar se a coisa dita como verdadeira fere o que dispõe o art. 5º, LVI, segundo o qual não é permitida a produção de provas através de meios ilícitos.<sup>81</sup>

O art. 5º, inciso LVI da Constituição Federal Brasileira introduziu no sistema normativo a 'Teoria dos Frutos da Árvore Envenenada', com a tese de que envolvendo um ato ilícito no processo ocorrerá a contaminação de todos os atos processuais e, claro, da sentença também.<sup>82</sup>

Todavia, o Supremo Tribunal Federal vem relativizando bastante o dispositivo do art. 5º, LVI, da Constituição Federal, admitindo a gravação de conversa telefônica pela vítima no processo penal.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 56.

<sup>80</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 109.

<sup>81</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 109.

<sup>82</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 109.

<sup>83</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 109.

Outro caso a ser disposto é que o Supremo Tribunal Federal vem admitindo a degravação da conversa entre pessoas que presenciarem o fato, ou seja, a pessoa que quiser produzir uma prova encorpada através de uma gravação será permitida a sua realização quando a pessoa quiser alegar que participou da situação.<sup>84</sup>

No Recurso Extraordinário nº 212.081/RO, como Relator o Ministro Octávio Gallotti, publicado em 27 de março de 1998, decidiu que:

Captação, por meio de fita magnética, de conversa entre presentes, ou seja, a chamada gravação ambiental, autorizada por um dos interlocutores, vítima de concussão, sem o conhecimento dos demais. Ilícitude da prova excluída por caracterizar-se o exercício de legítima defesa de quem produziu.

Em sua obra, Manoel Jorge e Silva Neto enxerga uma clara possibilidade de a denunciante do assédio se utilizar da degravação de conversa telefônica para provar o fato por duas razões, segundo ele, realmente fundamentais:

1) absoluta dificuldade de prova testemunhal, visto que os colegas de trabalho seguramente resistirão a depoimento a ser prestado perante o Ministério Público do Trabalho ou em juízo, face ao temor de perder o posto de trabalho; 2) a produção da prova, nos termos de alentada jurisprudência do STF, caracteriza, como dito, o exercício de legítima defesa pela vítima do assédio.<sup>85</sup>

Portanto, toda prova fornecida possui um objetivo prático, que é o de convencer o juízo da convicção ou não dos fatos expostos, pois o juiz é o destinatário das provas.

<sup>86</sup>

### 3.7 Competência

Antes de se levar a juízo uma demanda, é preciso saber qual o órgão competente para apreciar e julgar uma ação. No Brasil, é a Justiça do Trabalho o ramo especializado para examinar o litígio exposto.<sup>87</sup>

<sup>84</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 110.

<sup>85</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 110.

<sup>86</sup> OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **A Prova no Processo do Trabalho**. Revista dos Tribunais, São Paulo, 2004, p. 32.

<sup>87</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 131.

Pouco importa o tipo de relação de empregado (seja ela urbana, rural, terceirizada, temporária etc.). É necessário apenas estar diante de uma vinculação empregatícia para a discussão se estabelecer na esfera da competência da Justiça do Trabalho, livre de qualquer sujeição legal.<sup>88</sup>

O mesmo instituto jurídico pode ser apreciado ora pela Justiça do Trabalho, ora pela Justiça estadual. Para que o raciocínio seja compreendido a hipótese de um contrato que verse sobre uma obrigação de fazer é um exemplo pertinente. Se um empregado, como qualquer cidadão comum, contrai um encargo com uma pessoa, que, por acaso, é seu empregador, não há que se discutir que a competência para julgar uma eventual ação de execução desse título extrajudicial é, sem dúvida, da Justiça Comum. Se esta obrigação, contudo, foi realizada em função da relação de emprego, como uma das cláusulas contratuais, a faculdade para apreciar e julgar o mesmo tipo de ação será da Justiça do Trabalho.

O artigo 114 da Constituição Federal se refere à competência para julgar, na forma da lei, outras discussões que se originem das relações de trabalho entre empregadores e empregados e que o debate decorra de um vínculo de trabalho, ou seja, o conflito entre empregador e trabalhador, deve ser sempre apreciado pela Justiça do Trabalho, o que não se pode asseverar em relação a litígios regrados pelo Direito do Trabalho, mas entre pessoas que não possuem uma relação de emprego. Neste caso será necessária a promulgação de uma norma especial que conceda essa competência.<sup>89</sup>

O Supremo Tribunal Federal interpretou o artigo 114 da Constituição afirmando que, ainda que o objeto principal da lide contenha regras de Direito Civil, a competência deve ser da Justiça do Trabalho, se o conflito for decorrente da relação de emprego.<sup>90</sup>

DIREITO DO TRABALHO. EMPREGADA PÚBLICA MUNICIPAL.  
MÉDICA PLANTONISTA. ADMISSÃO EM CONCURSO PÚBLICO.  
AUSÊNCIA DE VÍNCULO ESTATUTÁRIO. A COMPETÊNCIA PARA

---

<sup>88</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 132.

<sup>89</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 135.

<sup>90</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 136.

O PROCESSAMENTO E JULGAMENTO DAS AÇÕES ORIUNDAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO É DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM CONFORMIDADE COM O DISPOSTO NO ARTIGO 114, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONSONÂNCIA DA DECISÃO RECORRIDA COM A JURISPRUDÊNCIA CRISTALIZADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO QUE NÃO MERECE TRÂNSITO. REELABORAÇÃO DA MOLDURA FÁTICA. PROCEDIMENTO VEDADO NA INSTÂNCIA EXTRAORDINÁRIA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO EM 13.11.2013. 1. O entendimento adotado pela Corte de origem, nos moldes do assinalado na decisão agravada, não diverge da jurisprudência firmada no âmbito deste Supremo Tribunal Federal. Entender de modo diverso demandaria a reelaboração da moldura fática delineada no acórdão de origem, o que torna oblíqua e reflexa eventual ofensa, insuscetível, como tal, de viabilizar o conhecimento do recurso extraordinário. 2. As razões do agravo regimental não se mostram aptas a infirmar os fundamentos que lastream a decisão agravada. 3. Agravo regimental conhecido e não provido. <sup>91</sup>

Estabelecidas as premissas principais sobre a competência da Justiça do Trabalho, evidente que este mesmo Poder Judiciário é o adequado para examinar o pedido de reparação por danos morais e materiais originados do assédio sexual, na vigência da relação laboral. <sup>92</sup>

Qualquer pedido de indenização referente ao assédio sexual que decorra de um vínculo de trabalho deve compulsoriamente ser ajuizado perante a Justiça do Trabalho, ainda que a conduta se dê em relação a um prestador de serviços sem ligação empregatícia. Neste caso, se não houver pedido de vínculo de emprego, e a postulação referir-se apenas à indenização decorrente do assédio, e caso o valor pleiteado seja inferior a 40 salários mínimos, a demanda deverá ser proposta no procedimento sumaríssimo, de acordo com o artigo 852-A da CLT. Ressalte-se, porém, que se o processo for suscitado por um cliente do estabelecimento, também deve ser movida a Justiça Comum. <sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 882216 AgR. Rel. Min. ROSA WEBER, Primeira Turma, DJ de 30-06-2015, processo eletrônico DJe-128 Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 06 fev. 2017.

<sup>92</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 138.

<sup>93</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 57.

A ação deve ser fácil de entender, relatando os acontecimentos que põe em evidência a caracterização o assédio, os meios de prova e os danos sofridos pela vítima.<sup>94</sup>

É o que entende o Superior Tribunal de Justiça em sua jurisprudência já pacificada tendo como alicerce o art. 114 da Constituição Federal, como demonstra o acórdão trazido à colação:

PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL ORIUNDO DE ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE DE TRABALHO. PRESTADORA DE SERVIÇOS QUE É DEDITADA E RECONTRATADA POR DETERMINAÇÃO DO TOMADOR DE SERVIÇOS. RELAÇÃO DE TRABALHO CONFIGURADA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA.

Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado em ambiente de trabalho, onde as partes envolvidas estão em níveis hierárquicos diferentes, mesmo que se trate de vítima que trabalhe por meio de empresa terceirizadora de serviços e que a ação seja ajuizada contra a pessoa do superior hierárquico. Conflito conhecido para declarar competente o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Estado de São Paulo.<sup>95</sup>

A discussão cinge-se em estabelecer se a relação jurídica entre o demandante e demandado é de labor, de forma a provocar a competência da Justiça do trabalho ou se a questão controvertida é uma relação de esfera civil.

Portanto, de acordo com a nova redação do artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar as demandas que versem sobre indenização por dano moral e/ou material, decorrentes de vínculo empregatício.

### **3.7.1 Segredo de justiça na tramitação da ação trabalhista que versa sobre assédio sexual**

O art. 93, IX, da Constituição Federal prevê que os julgamentos do Poder Judiciário serão públicos e todas as decisões devem ser fundamentadas e, se assim não o for, passíveis de nulidade. Se, porém, o interesse público exigir, que em

---

<sup>94</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 57.

<sup>95</sup> SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. CC 78145/ SP Rel. Min. Nancy Andrighi, Segunda Seção, DJ de 03/09/2008, p.116. Disponível em: <www.stj.jus.br>. Acesso em: 06 fev. 2017.

determinados casos a demanda seja mantida sob sigilo de justiça, as próprias partes e seus advogados podem pleitear essa exceção. O Código de Processo Civil de 2002 em seu art. 155, inciso I segue o mesmo caminho da norma constitucional.<sup>96</sup>

Nas relações trabalhistas, as mulheres estão mais suscetíveis ao assédio sexual. Na maioria das vezes a vítima deixa de comunicar o empregador a respeito da conduta delituosa para evitar que o fato fique exposto para o público e se torne de conhecimento geral do ambiente laboral, pois o fato poderá ocasionar sérios prejuízos à imagem da empregada assediada, além de lhe acarretar sérios problemas em sua vida privada.<sup>97</sup>

Se a questão exposta precisa preservar a garantia fundamental da intimidade e imagem do trabalhador, prevista no art. 5º, inciso X da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho, ao examinar os processos cujo objeto é a reparação por dano moral em face do assédio praticado, não estabelecer que a demanda corra sob sigilo de justiça, a publicidade dos fatos acabará trazendo desânimo para que outras vítimas venham a buscar a tutela jurisdicional.<sup>98</sup>

#### **4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E POSSÍVEIS FORMAS DE PREVENÇÃO**

O assédio sexual, por se tratar de uma violação à liberdade e à intimidade da pessoa humana, traz um resultado inconveniente e maldoso, tanto para os empregados (desde o ponto de vista da saúde, da vontade, da produtividade e das expectativas profissionais), como para aqueles que, sem sofrê-lo diretamente, são testemunhas que tem conhecimento do fato e também para os empregadores, afetando o bom resultado econômico do estabelecimento, podendo causar uma aparência negativa perante a sociedade, além de possíveis incorrências jurídicas.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 104.

<sup>97</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 104.

<sup>98</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2005, p. 104-105.

<sup>99</sup> CAMPAGNOLI, Adriana. Disponível em <<http://www.brevesdesaude.com.br/ed08/assedio.htm>>. Acesso em: 07 dez. 2016.



As consequências mais sérias da conduta reiterada e rejeitada de natureza sexual afetam, certamente e mais profundamente, a vítima assediada.<sup>100</sup>

Essa intervenção na relação de trabalho, de fato, não oferece dúvida que gera um grande prejuízo na produtividade do (a) empregado (a), pois cria um ambiente laboral impróprio para a sua real finalidade.<sup>101</sup>

Importante ressaltar ainda que, a publicidade do assédio sexual, ainda que de forma limitada ao âmbito laboral, não deixa de produzir lesões à intimidade da vítima, seja por comentários maliciosos dos companheiros de trabalho, seja através das investigações sobre o caso. Isto sem falar em acontecimentos incertos que geram desforras (que são motivadoras de reparação por danos morais e materiais), como, por exemplo, transferência de local de trabalho ou diminuição de função.<sup>102</sup>

Além das mais sérias consequências acima citadas, a vítima pode considerar extinto o contrato de trabalho pela justa causa cometida pelo empregador através da rescisão indireta do pacto profissional.<sup>103</sup>

Se o assediante for o próprio empregador, responderá, além da prática criminal, por responsabilidade civil, inclusive por dano moral. Se o assediante for um empregado, a responsabilidade civil é solidária entre ele e o chefe ou dono do estabelecimento, resultando, assim, punições ao contrato de trabalho, como por exemplo, advertências, suspensões ou até mesmo a extinção do vínculo empregatício por justa causa e, claro, responder criminalmente pelo ato tipificado como crime no Código Penal.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 107.

<sup>101</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 107.

<sup>102</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 108.

<sup>103</sup> CAMPAGNOLI, Adriana. Disponível em <<http://www.brevesdesaude.com.br/ed08/assedio.htm>>. Acesso em: 07 dez. 2016.

<sup>104</sup> CAMPAGNOLI, Adriana. Disponível em <<http://www.brevesdesaude.com.br/ed08/assedio.htm>>. Acesso em: 07 dez. 2016.

#### 4.1. Consequências e direitos para a vítima

O assédio sexual pode ser entendido como um trauma na vida do (a) assediado (a). Isto porque propicia, muitas vezes, sequelas físicas e psicológicas na vítima que trazem, por analogia ou semelhança, cicatrizes, pois, mesmo que não causem tanto sofrimento no futuro, ficarão para sempre na lembrança do indivíduo.<sup>105</sup>

Dentre os traumas, tem-se analisado que a maioria das vítimas passaram a ser afligidas pelas formas mais graves de tensão, irritabilidade, ansiedade, cansaço, depressão, incapacidade de concentração, insônia e fadiga com a exigência médica de tratamentos, principalmente de essência psicológica. Através desses sintomas a vítima pode se sentir forçada a abandonar o trabalho temporária ou definitivamente, trazendo, assim, prejuízos para a sua carreira profissional.<sup>106</sup>

No mesmo raciocínio, Rodolfo Pamplona Filho alude com bastante propriedade que:

Uma investigação realizada pela confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) concluiu que o assédio produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio dos estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, além do surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas.<sup>107</sup>

A primeira providência que pode ser feita é o direito do assediado (a) ser transferido para outro departamento ou posto onde não fique mais subordinado (a) às ordens do assediador, depois de informar o fato ao responsável pelo departamento de pessoal, através de um requerimento, ou até mesmo por meio eletrônico. A

---

<sup>105</sup>ALVES, Rui e BARROS, Sara. Disponível em <[http://pwp.netcabo.pt/jarsimoes/MGFV001MASTER/textos/34/128\\_texto.html](http://pwp.netcabo.pt/jarsimoes/MGFV001MASTER/textos/34/128_texto.html)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

<sup>106</sup>ALVES, Rui e BARROS, Sara. Disponível em <[http://pwp.netcabo.pt/jarsimoes/MGFV001MASTER/textos/34/128\\_texto.html](http://pwp.netcabo.pt/jarsimoes/MGFV001MASTER/textos/34/128_texto.html)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

<sup>107</sup>PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 108.

transferência de setor, horário ou filial deve ocorrer de modo que não acarrete prejuízos ao trabalhador.<sup>108</sup>

Se não for possível, como no caso de pequenos estabelecimentos, ou se o superior hierárquico não tomar nenhuma posição, o empregado poderá pedir a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, de acordo com o disposto no art. 483, alíneas 'b' e 'e', da CLT, pois se o assédio não for resolvido, caracteriza-se ato lesivo aos direitos fundamentais da pessoa humana. Portanto, a vítima adquirirá o direito de não continuar trabalhando na empresa, pois aquilo que o assediante requer não caracteriza nenhuma espécie de serviço, cargo ou trabalho, mas sim um ato totalmente estranho ao pacto laboral.<sup>109</sup>

É sempre importante frisar que o assédio sexual é uma conduta estranha ao cotidiano do indivíduo e, portanto, não faz parte da vida profissional do ser humano.

#### 4.2.1 Caracterização da despedida indireta

Caso o empregador seja o sujeito ativo da conduta ilícita, há a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Este caso se adequa na alínea "e" do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que ela se refere a algum ato que o superior hierárquico ou seus prepostos pratiquem e que lesione a honra e a boa fama do trabalhador.<sup>110</sup>

Ou seja, nos casos em que ocorre falta grave de uma empresa ou de alguma chefia, o empregado pode rescindir o seu contrato indiretamente. Quando isso acontece, o trabalhador faz jus a todos os benefícios rescisórios e trabalhistas que um empregado demitido sem justa causa teria.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 30.

<sup>109</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 30.

<sup>110</sup> MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

<sup>111</sup> TRAQUIMFAR. Disponível em <[http://www.traquimfar.org.br/cartilhas/trabalhador/despedita\\_indireta.htm](http://www.traquimfar.org.br/cartilhas/trabalhador/despedita_indireta.htm)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

Essa falta grave põe em evidência o caráter do não cumprimento de uma lei ou das condições contratuais estabelecidas pelo superior hierárquico.

Portanto, o contrato, por ser um ato bilateral e sinalagmático, gera obrigações, direitos e deveres para as partes contratantes. A despedida indireta é uma forma de rescisão contratual unilateral pelo empregado, pois a empresa ou o empregador não dispensa o trabalhador, mas possui certas ações e comportamentos que torna a convivência impossível ou intolerável para o prosseguimento da relação laborativa.<sup>112</sup>

As faltas do empregador surgem da ofensa de alguns direitos essenciais do empregado, como por exemplo: o ônus ao respeito físico e moral do ser humano, sendo que nesta última o decoro e o prestígio são proteções fundamentais para a feitura e a boa consumação do contrato e, conseqüentemente, do pacto laboral.<sup>113</sup>

A despedida indireta se assemelha à demissão, por ser um ato unilateral, de iniciativa do empregado, mas ela se distancia da dispensa, pois não implica qualquer ideia de renúncia. Pelo contrário, o trabalhador acusa o contrato com o fundamento que ocorreu uma falta grave do empregador. Com isso, a situação avizinha-se da despedida sem justa causa.<sup>114</sup>

A despedida indireta, de acordo com o art. 483 da CLT diz, expressamente, que essa iniciativa é uma faculdade do empregado, pois menciona que o trabalhador poderá rescindir o contrato. Com isso, existe a concessão de um direito, e não um dever do funcionário, embora a norma seja irrenunciável por se tratar de uma regra de ordem pública. Portanto, existe apenas uma mera escolha, que para o direito não caracteriza uma obrigação e assim há a necessidade da iniciativa do possuidor desse ônus.

<sup>112</sup> GUIA TRABALHISTA. Disponível em <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/despedita\\_indireta.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/despedita_indireta.htm)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

<sup>113</sup>MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

<sup>114</sup>MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

O ato grave e faltoso que o empregador comete pode gerar danos, tanto patrimoniais como extrapatrimoniais, que deverão ser ressarcidos, como se analisará em seguida.

Isso posto, passa-se a analisar os casos previstos no art. 483 da CLT para se ter a rescisão indireta, no caso do empregado ser assediado.

A alínea 'd' do art. 483, da CLT diz que estará configurada falta do empregador quando não cumprir as disposições do contrato. O documento resultante desse acordo possui as mesmas características e é administrado por princípios dos contratos. Com isso, as cláusulas pactuadas devem ser cumpridas. O superior hierárquico deve ter o compromisso absoluto ao texto, pois houve a assinatura deste, tanto pelas regras trabalhistas quanto das do direito comum.

Para ilustrar essa situação, o TRT da 12ª Região julgou um Recurso Ordinário com a seguinte ementa:

[...] Assédio significa submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos. Trata-se, portanto, de ato que só adquire significado pela insistência, visando atingir a autoestima da pessoa. O termo moral, por sua vez, quer dizer o que é ou não aceitável na sociedade, havendo valoração de acordo com o contexto social. Diante da inexistência de legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego, e a partir do seu conceito, exsurtem como elementos caracterizadores do instituto: a) identificação dos sujeitos; b) conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos da personalidade; c) reiteração e sistematização; e d) consciência do agente. Na situação em apreço, ao analisar o conjunto probatório percebo que a autora logrou demonstrar os fatos que teriam gerado o assédio. QUANTUM INDENIZATÓRIO. RAZOABILIDADE. Para a fixação do quantum indenizatório, deve o julgador, diante do caso concreto, utilizar-se do meio que melhor represente os princípios de equidade e de justiça, levando em conta as condições lato sensu da autora e da ré, como também a potencialidade da ofensa, sua permanência e seus reflexos no presente e no futuro. RESCISÃO INDIRETA. ATOS FALTOSOS DO EMPREGADOR. A rescisão indireta do contrato de trabalho caracteriza-se pelo cometimento de falta grave por parte do empregador, ou seja, quando este descumpra o acordo bilateral pactuado na efetivação do contrato de trabalho, deixando de cumprir as suas obrigações. As causas aptas à autorização de tal modalidade de rescisão contratual encontram-se previstas no art. 483 da CLT e, assim como na justa causa cometida pelo empregado, devem ser provadas de forma cabal e inofismável, porquanto sua caracterização possui caráter oneroso à empresa. No presente caso, pelos elementos probatórios que emergem dos autos, restou caracterizada a

rescisão indireta. Recurso da reclamada conhecido e parcialmente provido.<sup>115</sup>

A alínea 'e' do mesmo artigo diz que a dispensa indireta poderá ser configurada quando o empregador ou seus prepostos praticarem atos que lesem a honra e a boa fama que atentam a vítima ou a sua família.

Para que se leve ao entendimento desse dispositivo, é necessário buscar um conceito para esses atos lesivos à honra e a boa fama. De acordo com o Direito Penal, uma palavra dita, escrita, símbolos ou outros meios, podem gerar a alguém um fato danoso. O bem jurídico que se está tutelando é a honra inerente ao homem, ou seja, a subjetiva (os atributos morais que ferem a dignidade ou ainda os físicos, intelectuais e sociais do indivíduo).<sup>116</sup>

Além de o assédio sexual ser um delito penal, ele também enseja a reparação de dano pessoal, sendo completamente possível a dispensa indireta do autor do fato e sofrer a sanção prevista na alínea 'c' do artigo 483 que diz respeito ao perigo manifesto que a vítima corre.<sup>117</sup>

Agora se o assediador for o empregado, configura-se a justa causa para o rompimento do contrato de trabalho. Nesse caso, a extinção do vínculo empregatício tem o fundamento na alínea 'b' do art. 482 da CLT, que dispõe da incontinência de comportamento.<sup>118</sup>

Portanto, as alíneas do art. 483 dispõem sobre as despedidas indiretas, que presumem a violação maliciosa do contrato de trabalho ou da lei, motivo pelo qual o

---

<sup>115</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT - 10a. Reg. - 00129-2012-812-10-00-0 RO – Terceira Turma, Rel: Des. Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro DEJT, 17.08.2012. Disponível em: <[www.trt10.jus.br](http://www.trt10.jus.br)>. Acesso em: 10. fev. 2017.

<sup>116</sup>MIRABETE, Julio Fabrini. in **Código Penal Interpretado**, p. 881 e ss.

<sup>117</sup>MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em: 13 dez. 2016.

<sup>118</sup>MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em 13 dez. 2016.

superior hierárquico deverá indenizar os prejuízos sofridos pelo empregado quando se encontrar coagido a ter que abandonar o trabalho. <sup>119</sup>

#### 4.1.2 O dano moral e material

Luiz Antonio Scavone Junior conceitua dano como “uma perda não querida pela vítima, cujas consequências recaem sobre seus bens, saúde, integridade física, desenvolvimento profissional, expectativas de ganho, patrimônio e sobre os direitos da personalidade, como, por exemplo, a honra.” <sup>120</sup>

Os danos classificam-se em:

- a) Materiais (danos emergentes e lucros cessantes);
- b) Morais, decorrentes de ofensa à personalidade e à paz de espírito da vítima. <sup>121</sup>

José Aguiar Dias estabelece que o dano moral:

Consiste na penosa sensação de ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano em consequência deste, seja provocado pela recordação do defeito ou da lesão — quando não tenha deixado resíduo mais concreto —, seja pela atitude de repugnância ou pela reação de ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam. <sup>122</sup>

O dano material é o prejuízo que afeta o patrimônio do ofendido, ou seja, as perdas e danos devidos à vítima abrangem o que ele efetivamente perdeu e o que razoavelmente deixou de ganhar.

Se o assédio sexual for praticado pelo superior hierárquico, essa ação dará ao empregado o direito de pleitear a despedida indireta do contrato de trabalho, de acordo

---

<sup>119</sup>MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em 13 dez. 2016.

<sup>120</sup>SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Ed. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 76.

<sup>121</sup>SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Ed. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 77.

<sup>122</sup>DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Forense, Rio de Janeiro, 1995, p. 737.

com o art. 483, alínea 'e', da CLT, conjugada com o dano moral que a vítima sofreu em consequência do assédio sexual, como por exemplo, a ofensa à honra.<sup>123</sup>

Se há a rejeição da conduta pelo assediado, é comum que a vítima sofra perseguições, ameaças, redução na produtividade do serviço, gerando, assim, prejuízos de cunho material e moral, dando ensejo ao direito de indenização.<sup>124</sup>

Na maioria dos casos, o empregado acaba pedindo a sua dispensa, exoneração ou abandona o trabalho, o que com toda a certeza deve ser reparado.

A indenização por danos materiais pode abarcar os danos emergentes (o que a pessoa assediada perdeu, como por exemplo: diminuição da produtividade e, como consequência, o salário ficou defasado) e os lucros cessantes (o que o empregado deixou de adquirir; por exemplo: a vítima pediu a dispensa do seu trabalho porque foi assediada, deixando, assim, de obter o seu salário).<sup>125</sup>

Pode haver também outra indenização, que é a reparação por danos morais. Ela está concernente ao sofrimento psicológico que a vítima tolerou em razão do assédio sexual.<sup>126</sup>

O assédio sexual poderá gerar danos morais ou materiais para a vítima, passíveis de indenização, de acordo com o art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

O citado art. 5º prescreve que todos possuem os mesmos direitos e deveres perante a lei, independente de raça, sexo etc., assegurando aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País o respeito e a garantia do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. O inciso 'V' assegura o direito de resposta

---

<sup>123</sup> FERRARI, Irany e MARTINS, Melchiades Rodrigues. **Dano Moral: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. Ltr, 3ª ed., São Paulo, 2008, p. 144.

<sup>124</sup> BENDER, Débora de Souza. Cartilha sobre o assédio sexual. Disponível em: <[http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha\\_AssedioSexual.pdf](http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf)>. Acesso em 13 dez. 2016.

<sup>125</sup> BENDER, Débora de Souza. Cartilha sobre o assédio sexual. Disponível em <[http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha\\_AssedioSexual.pdf](http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf)>. Acesso em 13 dez. 2016.

<sup>126</sup> BENDER, Débora de Souza. Cartilha sobre o assédio sexual. Disponível em: <[http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha\\_AssedioSexual.pdf](http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf)>. Acesso em 13 dez. 2016.



e o direito à indenização por dano material, moral ou à imagem e o inciso 'X' diz que os direitos da personalidade (intimidade, vida privada, honra e a imagem) são invioláveis e, se porventura eles forem violados está garantido o direito à indenização pelo dano material ou moral sofrido.

O direito concedido ao dano moral, dado pelo legislador, deve ser analisado de acordo com o princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, ou seja, o litígio tem que ser resolvido da forma mais razoável, dentro das condições sociais, culturais, econômicas e políticas que envolvem o problema, sem se distanciar dos parâmetros normativos.<sup>127</sup>

No caso de apreciação da prova em uma demanda que verse sobre a reparação de um dano moral causado pelo assédio sexual, o Juiz do Trabalho terá uma visão mais ampla quando for examinar as provas do que quando o mesmo magistrado for avaliar um feito onde se questionam somente verbas rescisórias, pois, na investigação da conduta de natureza sexual, o membro do Poder Judiciário deverá dar uma importância muito mais significativa ao depoimento pessoal da vítima, aos seus antecedentes, o conceito perante a sociedade, etc. Neste caso, as situações pessoais do reclamante e reclamado que, na maioria das demandas trabalhistas são consideradas irrelevantes, no caso em questão, adquire uma forma extremamente importante.<sup>128</sup>

A relação jurídica que se origina entre sujeitos individuais e coletivos de uma relação laborativa é essencialmente pessoal, mas sem deixar de ser produzida, também, no âmbito patrimonial.<sup>129</sup>

Portanto, toda vez que o dano tiver reflexos no patrimônio, o prejuízo será material e não moral. Isso quer dizer que as ofensas materiais e morais são ofensas diversas, ou seja, são independentes entre si. Pode ocorrer o caso em que o prejuízo causado exceda a ofensa de cunho pessoal e reflita também em sede patrimonial, sem que aquela perca a sua natureza.<sup>130</sup>

---

<sup>127</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra nº 6**. São Paulo, fevereiro de 2002, p. 78.

<sup>128</sup> FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. Ltr, 3ª ed., São Paulo, 2008, p. 146.

<sup>129</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra nº 6**. São Paulo, fevereiro de 2002, p. 78.

<sup>130</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra nº 6**. São Paulo, fevereiro de 2002, p. 72.

Nesse mesmo raciocínio, importante frisar que é perfeitamente possível a cumulação de danos morais e materiais pelo mesmo fato. É o que diz o verbete 37 da Súmula do Superior Tribunal de Justiça.<sup>131</sup>

É o caso, por exemplo, de um trabalhador que após ter sofrido um acidente de trabalho foi submetido a uma cirurgia no braço e ficou incapaz para exercer a sua atividade, em que é indispensável a força braçal. Além do sofrimento moral de não mais poder desempenhar a sua função, há também uma manifestação patrimonial, pois a vítima não poderá mais cumprir as suas atribuições. Neste caso, as indenizações irão se somar.

O Supremo Tribunal Federal tem o entendimento da cumulação das indenizações, que é confirmado pelo inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal Brasileira que expõe o caso em que o empregador deverá indenizar o empregado pelo dano material sofrido e pelo prejuízo moral, se houver. É o que alude o acórdão, *in verbis*:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO - ACIDENTE DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E/OU MORAIS - AÇÃO AJUIZADA EM FACE DO EMPREGADOR, COM FUNDAMENTO NO DIREITO COMUM - SUPERVENIÊNCIA DA EC Nº 45/2004 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - SÚMULA VINCULANTE Nº 22 - APLICABILIDADE AO CASO - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO.<sup>132</sup>

Atualmente, esse entendimento do direito de pleitear duas indenizações autônomas é reconhecido. Essa caracterização é um passo importante não só para os acidentes de trabalho, mas também para os danos que alcancem a integridade do ser humano, onde há o dano moral.<sup>133</sup>

Arnaldo Süssekind exprime o entendimento de que o art. 462 da CLT institui parâmetros exatos relativos ao dano material causado pelo trabalhador ao superior hierárquico. Neste caso, o dano oriundo de dolo é indenizável, e o de culpa fica à

---

<sup>131</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 80.

<sup>132</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF - 458834 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO – Segunda Turma Julgamento: 13/12/2011. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 fev. 2017.

<sup>133</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra nº 6**. São Paulo, fevereiro de 2002, p. 65.

mercê de um prévio acordo individual ou coletivo ou de previsão nas normas da empresa.<sup>134</sup>

O dano pessoal, originado por dolo ou culpa, do chefe para com o empregado, não padece de restrições.<sup>135</sup>

Portanto, os direitos provenientes da lesão de alguma prerrogativa são independentes e as indenizações que os procedem, podendo elas também ser cumuladas.<sup>136</sup>

## 4.2 Consequências para o assediante

Pela permanência da integridade das relações sociais, não pode o assediador escapar da punição com a prática do assédio sexual.

Se o assediador pratica um ato ilícito, nada mais justo que este sofra as consequências do fato ora cometido, ou seja, deverá se responsabilizar perante os prejuízos ocasionados à vítima, sejam eles materiais (o assediado perdeu o emprego, não conseguiu um cargo superior, etc.) e morais (para ao menos tentar recuperar a ordem e o equilíbrio na vida da vítima), pois sempre deverá persistir a inteireza das relações sociais.<sup>137</sup>

Os efeitos ocasionados para o autor da conduta ilícita podem ser divididos sob três competências: A trabalhista (aplicação de sanções disciplinares referente à incidência de uma falta grave do assediante, com advertência ou suspensão, dispensa por justa causa por ato de incontinência de conduta, que contraria diretamente a moral, os bons costumes (desviados por comportamentos de natureza sexual), como também poderá acarretar outros danos vindouros como, por exemplo, o impedimento de se relacionar normalmente perante os indivíduos da sociedade, em obter outro

---

<sup>134</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**, LTr., São Paulo, 1997, p. 453.

<sup>135</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra nº 6**. São Paulo, fevereiro de 2002, p. 69.

<sup>136</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra nº 6**. São Paulo, fevereiro de 2002, p. 78.

<sup>137</sup> LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

emprego etc.), civil (responsabilidade civil e patrimonial pelo dano causado) e criminal (aplicação de penas).<sup>138</sup>

#### 4.2.1. Dispensa por justa causa

Quando o trabalhador for autor do ato ilícito, poderá ser dispensado por justa causa, pois está configurado ato que implica falta grave, mesmo que o empregado seja portador de estabilidade absoluta.<sup>139</sup>

Uma das consequências para o assediante é a sua demissão por justa causa, por ter praticado algum ato de incontinência de nível ponderoso, fazendo com que a vítima do assédio não possa mais continuar naquele emprego que tanto a lesionou e prejudicou.

Dorval de Lacerda conceitua a incontinência de conduta como: “o procedimento do indivíduo que traduz uma vida irregular o bastante para, por isto, fazer-lhe perder a respeitabilidade e, sobretudo sendo empregado, a confiança imprescindível do contrato de trabalho”.<sup>140</sup>

Importante frisar que a prática do assédio sexual contra os empregados, por parte de outro colega de trabalho que exerça função hierarquicamente superior em relação ao assediado (como por exemplo, o preposto da empresa), está manifestamente clara a justa causa para o rompimento deste contrato de trabalho.<sup>141</sup>

A doutrina e a jurisprudência possuem o entendimento que, com base no artigo 482, alíneas 'b' e 'j', da CLT, o assédio pode ser caracterizado através da incontinência de conduta ou mau procedimento do assediante, no caso deste comportamento

---

<sup>138</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

<sup>139</sup>FERRARI, Irany e MARTINS Melchíades Rodrigues. Dano moral: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho. Ltr, 3ª ed., São Paulo, 2008, p. 146.

<sup>140</sup>LACERDA, Dorval de. A Falta Grave no Direito do Trabalho, Ed. Trabalhistas, 3ª ed., Rio de Janeiro, 1976, p. 95.

<sup>141</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

lesionar a honra, a boa fama do trabalhador ou mesmo a produção de ofensas físicas.

142

Os Tribunais Regionais do Trabalho possuem um entendimento consolidado de que a incontinência de conduta relativa ao sexo tem como fato gerador a prática de assédio sexual e conseqüente justa causa para o assediante. É o que o TRT da 21ª Região decidiu no RO nº 398/1997, *in verbis*:

Justa causa. Assédio sexual. Incontinência de conduta. Configuração. O assédio sexual no âmbito trabalhista encontra-se tipificado como incontinência de conduta prevista na alínea b do artigo 482 consolidado hipótese autorizadora da dispensa por justa causa ante o uso do poder pelo assediador para obter favores sexuais de outras empregadas no local de trabalho tolhendo suas vítimas do exercício de sua liberdade. Recurso improvido.<sup>143</sup>

Esta falta grave está relacionada ao mau comportamento adotado pelo trabalhador no ambiente de trabalho, com desvio, no presente caso, da conduta sexual do assediador, realizado no recinto do estabelecimento laboral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região também entende que é possível a despedida por justa causa do empregado que pratica assédio sexual em seu ambiente de trabalho:

JUSTA CAUSA. A prática pelo empregado de conduta que por sua gravidade torne insustentável a manutenção do vínculo empregatício autoriza a rescisão do contrato por justa causa. Aplicação do art. 482, "b", da CLT. Recurso conhecido e desprovido.<sup>144</sup>

#### **4.2.2. Responsabilidade patrimonial**

Como já foi dito, a Emenda Constitucional nº 45/2004, instituiu no art. 114, inciso VI da Constituição Federal a ampliação da competência da Justiça do Trabalho,

<sup>142</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em 14 dez. 2016.

<sup>143</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT 2, Vigésima Primeira Turma, RO 398/1997, Juíza Rel. Joseane Dantas dos Santos, j. 0-11-1999. Disponível em: <[www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)>. Acesso em: 16 fev. 2017.

<sup>144</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT 10ª, Primeira Turma, 01457-2014-001-10-00-7 RO, Rel. Elaine Machado Vasconcelos, Data de Julgamento 30.03.2016. Disponível em: <[www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)>. Acesso em: 16 fev. 2017.

abrangendo o julgamento das ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes das relações laborais.<sup>145</sup>

Responsabilidade patrimonial é a obrigação de restabelecer o dano financeiro causado a um bem jurídico pertencente ao patrimônio do lesado.<sup>146</sup>

Um exemplo para melhorar o entendimento deste tópico é o seguinte: se um trabalhador é vítima de assédio sexual e o mesmo não aceita as propostas do seu chefe, como consequência dessa atitude, acaba sendo dispensado. Neste caso, está claro que o assediado sofreu danos materiais indenizáveis, como por exemplo: salários que deixou de receber ou salário inferior que receberá em um novo emprego, em razão da infundada despedida (lucros cessantes) ou também gastos com tratamentos psicológicos que o empregado terá que se submeter (danos emergentes).

Portanto, o empregador será responsabilizado patrimonialmente em relação às perdas e danos do empregado, ou seja, do que ele efetivamente perdeu e o que razoavelmente deixou de lucrar.<sup>147</sup>

#### 4.2.3. Consequências criminais

O assédio sexual é positivado como crime no Direito Brasileiro, somente no caso da prática vertical, ou seja, só existe assédio sexual se praticado de cima para baixo, nunca de baixo para cima. Para que o ilícito seja caracterizado, exige-se que o agente tenha poderes hierárquicos sobre a vítima.<sup>148</sup>

Damásio E. de Jesus explica que neste crime:

O núcleo do tipo é o verbo *constranger*, que significa 1) compelir, coagir, obrigar, forçar, núcleo empregado nos delitos de constrangimento ilegal, extorsão, estupro e atentado violento ao

---

<sup>145</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 158.

<sup>146</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 160.

<sup>147</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 78.

<sup>148</sup> SANTOS Barbosa e, Maria de Fátima Zanetti. **Revista do Advogado**. Vol.28, nº 97, maio de 2008, p. 153.

pudor; ou 2) fazer corar, experimentar constrangimento, embaraço ou vexame, fazer acanhar-se.<sup>149</sup>

Diferente do que acontece nos crimes de constrangimento ilegal e ameaça, o tipo penal de assédio sexual não determina que na conduta deva haver ameaça, muito menos que a intimidação seja grave. Define apenas que a figura típica venha acompanhada com o constrangimento.<sup>150</sup>

De acordo com o art. 225 do Código Penal, em regra, a ação penal será privada. Mas se a vítima for hipossuficiente (art. 225, I, CP) a ação penal será pública condicionada.<sup>151</sup>

A pena prevista para o crime de assédio sexual é de detenção, de um a dois anos. A conduta não se trata de infração de menor potencial ofensivo. Sendo assim, o fato típico não é da competência dos Juizados Especiais Criminais, embora seja o processo passível de suspensão condicional (art. 89 da Lei nº 9.099/95) e aplicação de penas substitutivas.<sup>152</sup>

O art. 226 e seus incisos trazem casos de aumento de pena. Apenas uma das duas causas terá incidência no crime de assédio sexual: o inciso I diz que a pena será aumentada de quarta parte se houver concurso de duas ou mais pessoas. O inciso II (se o agente é empregador ou tem autoridade sobre a vítima) não pode ter incidência, porque haveria *bis in idem*.<sup>153</sup>

Assim, a esfera penal deve ser a última a ser promovida, pois restringe excessivamente a possibilidade de enquadramento e responsabilização do autor.

### 4.3 Consequências para o empregador

Além do assediante e assediado, o assédio sexual prejudica o empregador, na medida em que produz danos à sua imagem, lucratividade e produção. Mas o que a empresa deve ser mais cautelosa é a questão da responsabilidade que terá pela

---

<sup>149</sup> JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Saraiva, São Paulo, 2002, p. 55.

<sup>150</sup> JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Saraiva, São Paulo, 2002, p. 57.

<sup>151</sup> JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Saraiva, São Paulo, 2002, p. 79.

<sup>152</sup> JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Saraiva, São Paulo, 2002, p. 61.

<sup>153</sup> JESUS, Damásio E. e GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Saraiva, São Paulo, 2002, p. 79.

indenização patrimonial causada pelo ato assediado de seu empregado, tendo como consequência, a responsabilização desse prejuízo causado à vítima. <sup>154</sup>

Diante disso, vários países trazem a previsão da responsabilidade direta do empregador pelo pagamento dos danos que o trabalhador sofreu, independentemente da responsabilidade da empresa em fazê-lo. No Brasil, não existe a necessidade de dolo do superior hierárquico, bastando que tenha agido com culpa pelos atos de seus empregados e prepostos, para que responda pelo pagamento dos prejuízos causados à vítima. <sup>155</sup>

Todavia, tal fato não afasta a possibilidade do empregador processar regressivamente o empregado, para ressarcir os gastos que teve pelo ato para o qual foi condenado. Se houver previsão no contrato, ou em algum acordo ou convenção coletiva, ou se ficou comprovado que o empregado agiu com dolo, o superior hierárquico poderá pretender qualquer desconto, para que seus prejuízos sejam reparados. <sup>156</sup>

As jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho apregoam pela responsabilidade do empregador quanto da prática do assédio sexual, entendendo ser de sua obrigação, a proteção da idoneidade e tranquilidade dos seus empregados. Analisa-se a ementa, *in verbis*:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar ao empregado, no ambiente de trabalho, a tranqüilidade indispensável às suas atividades, prevenindo qualquer possibilidade de importunações ou agressões, principalmente as decorrentes da libido, pelo trauma resultante às vítimas. <sup>157</sup>

---

<sup>154</sup> LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em 14 dez. 2016.

<sup>155</sup> LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em 14 dez. 2016.

<sup>156</sup> LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em 14 dez. 2016.

<sup>157</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT 12ª R., 02ª Turma, RO-V 2125/2000, Juiz Rel. José Luiz Moreira Cacciari, j. 23-01-2001. Disponível em: <[www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)>. Acesso em: 16 fev. 2017.



No mesmo sentido, o TRT da 2ª Região estabeleceu o que se segue na ementa, nos seguintes termos:

"DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizá-lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. Recurso provido." <sup>158</sup>

Rodolfo Pamplona, como outros autores, conformam-se no sentido de responsabilizar a empresa objetivamente pela inércia causada ao seu empregado:

Assim sendo, se o assediante é o próprio empregador, incorrerá em responsabilidade civil, inclusive por dano moral. Se for seu empregado, representando-o ou não, a responsabilidade também será sua, sem afastar a responsabilidade patrimonial do assediador, o que poderá ser objeto de lide própria regressiva ou, como nos parece cabível, de denúncia da lide no processo trabalhista correspondente. <sup>159</sup>

Em contraposição, José Pastore e Luiz Carlos Amorim Robortella, dizem que a responsabilidade do empregador pela prática do assédio sexual, deve ser analisada com cuidado, afirmando que "não se deve erigir em critério absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos. Seria instituir um enorme risco à atividade empresarial e estimular verdadeira febre de indenizações." <sup>160</sup>

---

<sup>158</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT 03ª R., 10ª Turma, RO 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5, Rel. Des. SÔNIA APARECIDA GINDRO, j. 25.05.2010. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em: 15 fev. 2017.

<sup>159</sup> PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O Assédio Sexual Na Relação De Emprego**. LTr, São Paulo, 2001, p. 118.

<sup>160</sup> PASTORE, José e ROBOTELLA, Luis Carlos A. **Assédio Sexual e as Relações de Trabalho**. Makron Books, São Paulo, 1998, p. 76-77.

Sendo assim, está evidente o argumento de que as medidas preventivas possuem um papel muito importante nos ambientes de trabalho.

#### 4.3.1. Responsabilidade civil

Responsabilidade civil denomina-se como a relação jurídica que consiste no compromisso asseverado por lei, obrigação ou contrato, de restabelecer na esfera civil, o dano moral ou material causado por ato produzido pelo agente.<sup>161</sup>

A responsabilidade civil é resumida de uma forma simples: é a obrigação de indenizar o dano.<sup>162</sup>

Maria Helena Diniz conceitua a responsabilidade civil como:

é a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa de animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva) ou, ainda, de simples imposição legal.<sup>163</sup>

O art. 932, inciso III, do Código Civil dispõe que serão responsáveis pela reparação civil o empregador ou constituinte por quaisquer de seus empregados (sejam eles terceirizados ou prestadores de serviços), no exercício de suas funções ou em consequência deste.<sup>164</sup>

Portanto, se a obrigação se origina de um ato ilícito, como no caso do assédio sexual, surge, para o assediador, o dever de reparar ou ressarcir o prejuízo causado.

O ato ilícito é a violação de um dever de conduta decorrente da ação ou omissão dolosa ou culposa do agente, causando, assim, um dano a alguém.<sup>165</sup>

---

<sup>161</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 159.

<sup>162</sup> AZEVEDO, Álvaro Vilaça de. **Curso de Direito Civil**. Editora dos Tribunais, São Paulo, 1981, p. 294.

<sup>163</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo, Ed. Saraiva, 1995, p. 81.

<sup>164</sup> FERRARI, Irany e MARTINS, Melchiades Rodrigues. **Dano moral: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. Ltr, 3ª ed., São Paulo, 2008, p. 144.

<sup>165</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 72.

Luiz Antonio Scavone Junior ministra que “a responsabilidade civil por assédio sexual é responsabilidade civil extracontratual tradicional, decorrente do Código Civil, quase que totalmente subjetiva, dependente da prova de culpa do assediador”.<sup>166</sup>

Com isso, se o agente causa danos a alguém em razão da conduta ilícita denominada assédio sexual, o assediador – e, às vezes, alguém por ele – responde pelos danos materiais e morais causados, como, por exemplo, salários não percebidos (lucros cessantes), tratamento psicológico (danos emergentes), e também a reparação da dor e do sofrimento da vítima.<sup>167</sup>

A responsabilidade trabalhista tem a mesma natureza: que é o dever de reparar o dano moral ou patrimonial causado. O que muda é que o ressarcimento do prejuízo será devido a um dos sujeitos da relação de trabalho, em decorrência do vínculo empregatício.<sup>168</sup>

Atualmente, de acordo com a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, entende-se que a culpa dos empregadores por ato dos seus empregados, serviçais ou prepostos é objetiva, ou seja, presumida de forma absoluta (*juris et de jure*), não admitindo prova em contrário. Só haverá arredamento do dever de reparar o dano se existir prova de que o fato foi cometido fora do exercício da atividade laborativa que incumbia ao trabalhador.<sup>169</sup>

Nesse mesmo raciocínio, Luiz Antonio Scavone Junior preceitua que:

(...) responde o patrão, amo ou comitente objetivamente (independentemente de culpa) desde que:

a) O dano resultante do assédio sexual tenha sido perpetrado em razão da função que competia o empregado, preposto ou serviçal, ou em função dela;

---

<sup>166</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 72.

<sup>167</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 73.

<sup>168</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 159.

<sup>169</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 121.

b) Tenha havido efetivo ato caracterizador de assédio sexual pelo empregado, preposto ou serviçal.<sup>170</sup>

Portanto, provada a culpa do trabalhador (empregado, serviçal ou preposto), que ocasionou prejuízos através da conduta ilícita de assédio sexual, o patrão responde sem que possa afastar sua responsabilidade objetiva argumentando que não concorreu com culpa para os danos efetivados, mesmo que tenha tomado medidas preventivas.<sup>171</sup>

Para que o patrão não seja responsabilizado por esses danos, cabe a ele tomar medidas acautelatórias eficientes e eficazes para extinguir o assédio sexual em seu estabelecimento profissional.<sup>172</sup>

#### 4.4 Possíveis formas de prevenção

O assédio sexual no ambiente de trabalho produz, normalmente, vários prejuízos de natureza pecuniária para a empresa, como o custo da falta de assiduidade do empregado, a queda na produtividade e a substituição de pessoal.<sup>173</sup>

A ausência desses trabalhadores gera sérias consequências para a empresa, principalmente se o empregado possuir alguma especialização para a realização da sua atividade. Em decorrência disto, não haverá como substituí-lo rapidamente, motivando, assim, a queda do rendimento no estabelecimento.<sup>174</sup>

Para isso, o ideal é que haja um sistema de regras, seja público ou privado, de combate ao assédio sexual, que possua um caráter preventivo, o que certamente poupará muitos conflitos entre empregadores e empregados.<sup>175</sup>

---

<sup>170</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 123.

<sup>171</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 123.

<sup>172</sup> SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. Juarez de Oliveira, São Paulo, 2001, p. 123.

<sup>173</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001, p. 115.

<sup>174</sup> PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001, p. 115.

<sup>175</sup> LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

Está claro que a prevenção é essencial, não somente pelas altas indenizações de danos morais e/ou materiais decorrentes do assédio sexual, bem como o pessoal responsável pela investigação de condutas já tornadas públicas, terem um valor econômico relativamente considerável. Sendo assim, é vantajoso adotar medidas preventivas.<sup>176</sup>

A precaução contra o assédio sexual pode se iniciar com a inclusão de uma cláusula no contrato de trabalho que impute o trabalhador por comportamento não condizente com um ambiente laboral saudável, noticiando desde o primeiro momento seu interesse em estabelecer a harmonia do local e a vigilância acerca do assunto.<sup>177</sup>

Ernesto Lippmann explica que é a empresa a responsável em gerar meios de apaziguar a prática do assédio sexual:

Cabe à empresa ter uma política clara, a respeito do assédio com seus empregados. Estes devem ser informados das regras da empresa no ato de sua admissão, através de um termo de compromisso integrado ao contrato de trabalho, no qual se explique o que é o assédio sexual, e quais suas conseqüências, obtendo-se o 'ciente' do empregado. Esta política deve estar presente no regulamento da empresa ou, se este não existir, no quadro de aviso dos empregados.<sup>178</sup>

O estabelecimento também pode constituir campanhas esclarecedoras, com atividades que informem e eduquem os trabalhadores sobre os limites para a prática de certas liberdades com os colegas de trabalho, fazendo a diferenciação entre as atitudes corretas e incorretas e colocando limites dos atos que podem e que não podem ser admitidos na relação laborativa.<sup>179</sup>

Importante salientar que o empregador deve realizar a fiscalização no ambiente de trabalho, fazendo com que as regras de boa conduta sejam obedecidas. A empresa

---

<sup>176</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

<sup>177</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

<sup>178</sup> LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004, p. 30-31.

<sup>179</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

pode utilizar seus prepostos ou empregados de confiança para realizar esta atividade, criando uma equipe de fiscalizadores capaz de agir com imparcialidade, pois o próprio preposto pode ser o assediador. Em razão disso, não é aconselhável que o responsável por essa função seja uma única pessoa.<sup>180</sup>

Com a criação de regras de conduta simples e objetivas, fica mais fácil para que o empregador possua um ambiente de trabalho saudável e, como consequência, não acarrete prejuízos para o seu empreendimento e para os seus empregados.

---

<sup>180</sup>LATIF, Omar Aref Abdul. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em 14 dez. 2016.

## CONCLUSÃO

A Constituição Federal Brasileira de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana como um dos valores supremos fundantes de todo o ordenamento jurídico, sendo, portanto, atribuído a todos os direitos individuais e sociais.

Os direitos fundamentais de liberdade e de igualdade são direitos cujos objetivos são os de tutelar o empregado contra necessidades de natureza material e a manutenção de uma existência digna. Sendo assim, há que se conferir a máxima eficácia aos direitos sociais, a fim de se conseguir o cumprimento prático do valor supremo da dignidade da pessoa humana.

Por isso, na relação de emprego, os direitos de personalidade destacam-se pelo seu significado de proteção da dignidade humana. Essa prerrogativa é inerente ao ser humano, ou seja, se refere aos atributos essenciais definidores do homem e, dentre todos que existem, é o mais valorizado.

O assédio sexual é uma conduta ilícita que ocorre desde as épocas mais antigas, mas tornou-se assunto de grande notoriedade nos últimos tempos.

A experiência mostra que o mandamento jurídico da dignidade pessoal é intangível e, mesmo assim, sempre foi desrespeitada e violada com frequência por condutas abusivas praticadas nas relações de trabalho.

É preciso evidenciar que, em qualquer das espécies de assédio sexual, a mulher é a mais atingida, tornando-se vítima preferencial dessa conduta discriminatória que agride a integridade, intimidade e dignidade humana, capaz de dar oportunidade a danos físicos e psíquicos, cujas consequências são destruidoras e traz consequência na vida laboral da vítima e na economia da empresa.

O fato é que, a partir dessa constatação, verifica-se que não são poucos os casos de lides versando sobre assédio sexual ocorridos no ambiente de trabalho.

Os tribunais brasileiros já têm se manifestado acerca do assunto, impondo aos empregadores o dever de reparar os danos morais provocados pelo assédio, em quantias que não podem ser consideradas de pequeno valor.

O Brasil foi amadurecendo diante dessa questão e, em 15 de maio de 2001, fez a inclusão do novo tipo penal, repercutindo um posicionamento em relação a esse tema que, não obstante, trazia um enorme prejuízo, principalmente para as mulheres trabalhadoras, que não estavam sendo tratadas com a necessária atenção.

Importante ressaltar que a aprovação da Lei n. 10.224/2001 pode ter sido um meio suficiente para garantir a proteção da vítima, mas não do empregado assediado.

O fato é que o assédio, de acordo com a nova lei, tem como elementos típicos o constrangimento exercido por alguém em busca de satisfação sexual. Mas também, envolve relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual.

Com isso, é correto afirmar que é necessária a normatização do assédio sexual no âmbito trabalhista (sem a observância do requisito vertical do poder de autoridade, por exemplo), pois é no ambiente laboral que essa doença social ocorre com mais frequência e relevância.

O objetivo chave dessa discussão é: a identificação, a normatização na área trabalhista e o combate dessa conduta indesejável através de medidas preventivas, que torna condição primordial para a manutenção do respeito ao trabalhador.

O respeito à dignidade constitui dever geral de abstenção para sua defesa e salvaguarda, sendo indisponíveis, intransferíveis e irrenunciáveis. O valor essencial da dignidade da pessoa humana governa, por consequência, o ordenamento jurídico brasileiro em todas as suas normas positivadas, incluindo essa atuação no Direito do Trabalho.

Portanto, conclui-se que o assédio sexual é uma conduta ofensiva que atenta contra a liberdade sexual, protegida no âmbito dos direitos da personalidade, que se apresentam como bens jurídicos tutelados pelo arcabouço constitucional brasileiro.

Diante do exposto, conclui-se que constitui dever primordial do empregador e do Estado resguardar, acautelar e proteger os direitos de personalidade do empregado, que estabelece relação direta aos direitos fundamentais da pessoa humana.



## REFERÊNCIAS

ALVES, Rui e BARROS, Sara. Internet. Disponível em <[http://pwp.netcabo.pt/jarsimoes/MGFV001MASTER/textos/34/128\\_texto.html](http://pwp.netcabo.pt/jarsimoes/MGFV001MASTER/textos/34/128_texto.html)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

AZEVEDO, Álvaro Vilaça de. **Curso de Direito Civil**. São Paulo, Editora dos Tribunais, 1981.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo, LTr, 1997.

BENDER, Débora de Souza. Cartilha sobre o assédio sexual. Internet. Disponível em: <[http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha\\_AssedioSexual.pdf](http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf)>. Acesso em: 13 dez. 2016.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro, AIDE, 2003.

CAMPAGNOLI, Adriana. Internet. Disponível em <<http://www.brevesdesaude.com.br/ed08/assedio.htm>>. Acesso em: 07 de dez. 2016.  
DAMÁSIO E. de Jesus e GOMES. Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. São Paulo, Saraiva, 2002.

DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro, Forense, 1995.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo, Ed. Saraiva, 1995.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo, Editora Saraiva, 1998.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**. São, Paulo, LTr, 2007.

FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. São Paulo, Ltr, 3ª ed., 2008.

GUIA TRABALHISTA. Internet. Disponível em <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/despedita\\_indireta.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/despedita_indireta.htm)>. Acesso em: 08 dez. 2016.

KUHLMANN, Soraya Gulhote. Internet. Disponível em <[http://www.catho.com.br/jcs/inpuiter\\_view.phtml?id=1946](http://www.catho.com.br/jcs/inpuiter_view.phtml?id=1946)>. Acesso em: 21 mar. 2016.

LACERDA, Dorval de. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 3ª Ed., 1964.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 2004.

LATIF, Omar Aref Abdul. Internet. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)>. Acesso em: 14 dez. 2016.

MIRABETE, Julio Fabrini. **Código penal interpretado**.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Internet. Disponível em <[http://www.investidura.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839](http://www.investidura.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=691:aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho&catid=80:dtotrab&Itemid=839)>. Acesso em: 13 dez. 2016.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **A prova no processo do trabalho**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2004.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. **O Assédio Sexual Na Relação De Emprego**. São Paulo, LTr, 2001.

PASTORE, José e ROBORTELLA, Luis Carlos A. **Assédio Sexual e as Relações de Trabalho**. São Paulo, Makron Books, 1998.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Revista da Amatra II**, nº 6. São Paulo, p. 78, fevereiro de 2002.

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

SANTOS Barbosa e, Maria de Fátima Zanetti. **Revista do advogado**. Vol.28, nº 97, maio de 2008.

SCAVONE Junior, Luiz Antonio. **Assédio sexual – Responsabilidade Civil**. São Paulo, Editora Juarez de Oliveira, 2001.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1999.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo, LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1997.

TRAQUIMFAR. Internet. Disponível em <[http://www.traquimfar.org.br/cartilhas/trabalhador/despedita\\_indireta.htm](http://www.traquimfar.org.br/cartilhas/trabalhador/despedita_indireta.htm)>. Acesso em: 08 dez. 2016.