



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
FACULDADE DE DIREITO
2017

**O ASSÉDIO SEXUAL NO CONTRATO DE TRABALHO COMO OFENSA AO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A OMISSÃO LEGISLATIVA NO
DIREITO LABORAL SOBRE O TEMA**

Jéssica Lima Antunes - limaantunesjessica@gmail.com

Missael Zampier – zampiermissael@gmail.com

RESUMO

O assédio sexual foi reconhecido como crime pela legislação brasileira a partir da promulgação da lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A, estabelecendo a detenção de pessoa que constranger alguém para obter vantagem ou favor sexual. Tanto homens quanto mulheres são vítimas de assédio sexual, mas, fato é que as mulheres vivenciam esse assédio em maior grau, especialmente nas relações de trabalho. Não restam dúvidas de que a manutenção da vida em sociedade se constitui pelo trabalho, o qual deve ser prestado preservando-se o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana do trabalhador. A prática do assédio sexual lesiona este princípio pela agressiva coerção física e psicológica que gera no indivíduo, situação esta que não pode ser tolerada pela ordem jurídica. Entretanto, conforme demonstra a presente pesquisa, a legislação existente, apesar de ocupar-se do assédio sexual na esfera criminal, é incapaz de promover a efetiva proteção do indivíduo no âmbito trabalhista.

Palavras-chave: Assédio Sexual; Contrato de trabalho; Código Penal; Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

Sexual harassment has been recognized as a crime by Brazilian law since the enactment of Law No. 10.224 of May 15, 2001, which added to the Brazilian Penal Code Article 216-A, establishing the detention of a person who embarrasses someone to gain advantage or favor sexual. Since both men and women are victims of sexual harassment, women, however, experience this harassment to a greater degree. It is hypothesized that the integrity of the self is constituted in the development of work, the Principle of the Dignity of the Human Person makes working relationships congruent, by ensuring conditions of respect between man, the State and the community, the practice of harassment sexually injures this principle by the aggressive physical and psychological coercion it generates in the individual. It is concluded that the existing legislation, despite dealing with sexual harassment, is incapable of promoting effective labor protection.

Keywords: Sexual harassment; Job; Criminal Code; Dignity.

INTRODUÇÃO

Nas relações atuais de trabalho, funcionários são expostos a situações constrangedoras de insinuações, intimidações, convites inadequados, insultos e contato físico imposto, sobretudo as do sexo feminino.

De modo geral, o assédio sexual se configura por ações intimistas, de cunho sexual e viabilizadas pelas relações de trabalho, em que aquele que sofre o assédio se submete a favor da manutenção do emprego, visando alguma promoção ou em decorrência de ameaça desonrosa.

Contudo, a legislação brasileira a preceito já repudiava esse ato pela ordenação da Constituição Federal de 1988, sob o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e, posteriormente, passou a tratar este tipo de incidência como crime, através da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que alterou o Código Penal dispondo sobre o crime de assédio sexual, assim entendido como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Tem-se que a integridade do ser humano se estabeleceu juntamente ao desenvolvimento do trabalho, onde o próprio meio laboral estabelece como sujeitos conscientes de si e de seu valor social o trabalhador, sendo o mesmo amparado pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que harmoniza as relações de trabalho, por garantir condições de respeito entre o homem, o Estado e a comunidade, e, em contrapartida, a prática do assédio sexual lesiona este princípio pela agressiva coerção física e psicológica que gera no indivíduo.

A escolha do tema se deu em razão de sua importância e relevância, e, também, pelas discussões possibilitadas, pois versa sobre uma situação jurídica, a princípio, sem instrumento legal que a tutele.

O presente artigo se inicia por meio de uma breve introdução sobre o tema, destacando os principais pontos a serem elucidados no seu desenvolvimento.

No primeiro capítulo, busca-se apresentar ao leitor o assédio sexual em sentido amplo, elencado sua conceituação e o seu advento, de forma mais precisa no aspecto histórico, destacando-se os princípios do Direito Trabalhista aplicáveis a matéria.

No segundo capítulo aborda-se os aspectos específicos do assédio sexual no trabalho, com destaque aos elementos característicos da conduta do assediante em detrimento do assediado.

No terceiro capítulo o tema é tratado com maior amplitude, em razão dos reflexos do assédio sexual no Brasil e no direito comparado, com destaque para a legislação atual e projetos de lei a respeito do tema.

No quarto capítulo abordou-se as principais consequências do assédio sexual nas relações de

trabalho, com as devidas sanções legais aplicáveis em diferentes ramos do direito.

Por fim, o artigo contempla as conclusões alcançadas com o presente estudo.

A abordagem do tema tem como técnica de pesquisa a forma bibliográfica, com algumas observações e consultas a sites jurídicos, além da análise das obras de doutrinadores do Direito do Trabalho, bem como a legislação atinente ao objeto desta pesquisa.

Com vista metodológica numa revisão bibliográfica, este artigo pretende demonstrar se a legislação protege o trabalhador vítima do assédio sexual, com base no Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana.

1. ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

1.1. Aspectos Históricos

No âmbito histórico, a mulher sempre exerceu um papel de resignação em relação ao homem e, do mesmo modo, era considerada como o sexo frágil, sendo certo que deveria ter por características a paciência, docilidade, sensibilidade e disposição intrínseca à submissão, sendo percebida apenas como procriadora e para atividades domésticas (CAMPOS, 2009, p. 177).

Havendo introjetado culturalmente os mitos estereotipados da inferioridade feminina, e é nesse contexto que o assédio sexual é também uma questão de gênero, tendo como sujeito passivo no mais das vezes a mulher. Evidentemente a lei constitucional é genérica, pois lhe é vedada a discriminação dos sexos (DUARTE, 2004, p. 80).

A noção de assédio sexual só ficou clara após a década de 60 com a revolução de costumes e a sexual, pois foi a partir dessa época que se começou a discutir mais abertamente a questão sexual, nos meios de comunicação, na escola e no trabalho (PRETTI, 2008, p. 216). Apesar disso, e nas lições de Calil (2007, p. 83) o termo assédio sexual foi cunhado, apenas no início da década de 70, por pesquisadoras da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, ao realizarem um trabalho sobre as experiências de mulheres com homens em seus locais de trabalho, para definir a conduta masculina.

Não há, em matéria trabalhista, lei específica que regule o assédio sexual nas relações laborais, ficando tal previsão a cargo da lei penal, a qual reconheceu tal conduta como crime a partir da promulgação da lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, de autoria da deputada federal Iara Bernardi, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A, estabelecendo a detenção de pessoa que constranger alguém para obter vantagem ou favor sexual.

1.2. Princípios do Direito do Trabalho aplicáveis ao tema

Embora a criminalização do assédio sexual supra a carência de tutela jurisdicional que havia

no ordenamento jurídico brasileiro, destaca-se, como dito, a ausência de um sistema jurídico no direito do trabalho, capaz de fazer face às diversas repercussões de ordem trabalhista, advindas da existência do ato ilícito em estudo (CUNHA, 2011, p. 102).

Sob o enfoque do Direito do Trabalho podem-se constatar quatro princípios que preenchem estas lacunas. Neste contexto, Barros (2016, p. 118) aponta-os como princípios peculiares – que têm como funções informar o legislador, orientar o Juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa. São eles:

* Princípio da proteção – consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

* Princípio da primazia da realidade – significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o que lhes foi atribuído pelas partes.

* Princípio da boa-fé – possui uma dimensão objetiva, que incide no direito obrigacional como regra de conduta, segundo a qual as partes deverão comportar-se com lealdade recíproca nas relações contratuais.

Alice Monteiro de Barros (2016) destaca ainda a coexistência destes princípios com a dignidade humana, que para ela ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador. Assim, afirma que:

Sob a ótica laboral, o direito à intimidade é uma das variáveis mais importantes da dignidade, situando-se aqui a proteção ante o assédio sexual e aos exames médicos que se destinam a investigar, sem o consentimento do empregado, aspecto capaz de discriminá-lo. A dignidade humana tem servido ainda para consolidar a não discriminação em função de sexo, cor, idade, estado civil, orientação sexual, além de outros aspectos (BARROS, 2016, p. 128-129).

A Justiça do Trabalho entende que o assédio sexual é uma forma de discriminação contra o trabalhador ou trabalhadora, pois o direito à liberdade sexual diz respeito ao direito a intimidade e à vida privada, sendo notório o fato de que o assédio sexual fere princípios do Direito o que o criminaliza (PESSOA et al., 2015, p. 236).

1.3. Conceito do Assédio Sexual

O assédio sexual (português) também é conhecido como *acaso sexual* (espanhol), *harcelement sexuel* (francês), *sexual harasssment* (inglês) e *molestie sessuali* (italiano). A origem do termo “assédio” vem do latim, *obsidere*, que significa “pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar” (VILLELA, 2010, p. 143).

O dicionário da língua portuguesa, elaborado por Antônio Houaiss, 1ª edição lançada em

2001/RJ define assédio como “impertinência, importunação, insistência junto a alguém para conseguir alguma coisa”. O assédio só passa a ter a conotação que lhe é atribuída na linguagem jurídica acompanhada explicitamente do termo sexual, somente nesses casos pode ser tipificado como crime. O assédio sexual constitui-se no exercício indevido de constrangimento, realizado por qualquer pessoa que está em posição de superioridade, com a finalidade de obtenção de favores de natureza sexual como condição para criar ou conservar direitos (DUARTE, 2004, p. 211).

A Organização Internacional do Trabalho (2017, s/p) definiu o assédio sexual como sendo:

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

O Projeto de lei de autoria da senadora Marta Suplicy nº 4.255/98 conceitua assédio sexual como “importunar alguém, como o objetivo de obter favores de natureza sexual, abusando de relação de autoridade ou ascendência, inerentes ao exercício de cargo ou função”.

Para a doutrinadora Maria Helena Diniz (1998, p. 227), o assédio sexual é o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual.

O criminalista Damásio de Jesus (2002, p. 188) conceitua o assédio sexual, de acordo com texto legal, como sendo:

O constrangimento ilegal praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Três, por conseguinte, são as características desse delito: a) constrangimento ilícito (compelir, obrigar); b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual); c) abuso de uma posição de superioridade laboral.

Delgado (2016 p. 714) complementa ao alegar que:

Assédio sexual define-se como a conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação à outra. Trata-se de uma ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ostentar também dimensão física. A relevância do assunto desde a Constituição de 1988 fez esta situação de dano moral transbordar do acanhado conceito de incontinência de conduta (infração do trabalhador: art. 482, “b”, ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT (infração empresarial: “ato lesivo à honra e boa fama”).

O jurista Rodolfo Pamplona Filho (2004, p. 327) destaca os elementos universais que caracterizam o assédio sexual: sujeitos: ativo = agente (assediador) e passivo = destinatário (assediado); conduta de natureza sexual; rejeição à conduta do agente; reiteração da conduta.

A análise conjunta de todos os requisitos anteriores, é que determinará para determinada sociedade se uma conduta como um simples elogio em relação à roupa ou ao perfume dirigido a

uma pessoa, já caracteriza assédio ou se apenas uma manifestação espontânea e normal no ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2004, p. 58).

2. ASPECTOS ESPECÍFICOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Pode-se dizer que é sutil o comportamento do assediante em relação à assediada ou ao assediado. Pode ocorrer por meio de bilhete, e-mail ou por qualquer outro meio que venha a coagir o dependente. Contudo, Vólia Bomfim (2016, p. 851) aponta que “a paquera, o namoro, a iniciativa de se declarar para alguém, um convite para sair, para almoçar, para jantar, efetuado entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado, não enseja, por si só o assédio”.

Portanto, o assédio sexual pode incluir uma ampla gama de comportamentos sutis e mais evidentes do tipo: piadas e insinuações de natureza sexual, olhares maliciosos, assobios ou toques, insinuações sexuais indesejáveis, apresentação no local de trabalho de objetos ou retratos que sugerem sexualidade, linguagem verbal de natureza sexual, solicitação de favores sexuais, comentários sobre o corpo de uma pessoa, comentários ou gestos insultuosos, convite a um(a) colega para sair (SOLTYS, 2010; TANKE, 2005).

Oportuno destacar o posicionamento do TRT - 3ª Região ao afirmar que pequenos desentendimentos entre empregado e empregador não configuram assédio sexual, nos seguintes termos:

Assédio moral ou sexual. Distinção. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do autor às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam ao preposto da ré a perseguir a vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito a reparação do dano sofrido. TRT – 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 01087-2006-020-03-00-4. Data de publicação no DJMG: 26/05/2007, p. 33. 8ª Turma. Relator: Cleube de Freitas Pereira (ZANETTI, 2009, p. 33).

Além dos elementos universais que caracterizam o assédio sexual, ele também se classifica em duas espécies: assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação (PESSOA; OLIVEIRA; CANTINI; 2015, p. 168):

Assédio Sexual por chantagem trata-se da exigência formulada por um superior hierárquico a um subordinado seu, para que se preste a uma atividade sexual se quiser conservar o emprego, garantir uma promoção ou até mesmo um aumento de salário.

Assédio Sexual por intimidação ocorre através de manifestações verbais de índole sexual, com o objetivo de afetar a atuação laboral da vítima tornando o ambiente hostil pela intimidação e pelo abuso, conduta também denominada como assédio ambiental.

Tanto homens quanto mulheres são vítimas de assédio sexual. As mulheres, porém,

vivenciam esse assédio em maior grau. Quando funcionárias federais foram estudadas pelo Conselho de Proteção ao Sistema de Mérito, em 1980, aproximadamente 25% dos quase 2 milhões de funcionários (42% mulheres e 15% homens) passaram por algum tipo de assédio sexual. Desde 1981, as denúncias de assédio sexual para a Comissão para Oportunidades Iguais de Emprego aumentaram em 70% (GREENBERG, 2002).

Assédio moral e sexual. Depressão como doença do trabalho. O assédio moral e sexual exige prova da prática dos atos, de ofensa à integridade física e psíquica do trabalhador. Prova dos autos que revela apenas pequenos desentendimentos entre empregado e seu superior hierárquico. TRT – 4ª Região. Recurso Ordinário. Acórdão do processo nº 00879-2005-401-04-00-0. Data de publicação: 16/07/2007. Juíza Relatora: Ana Lúcia Heineck Kruse (ZANETTI, 2009, p. 33).

Para Zanetti (2009, p. 92) entende-se para que seja caracterizado assédio nas relações de trabalho o assediador deve agir no ambiente e durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo fora deste contexto não cabe responsabilidade ao empregado, sendo certo que uma investida sexual no trabalho feita com delicadeza e que não traga em si ameaça de sanção não é assédio sexual.

3. ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO

Conforme dito alhures, somente com a Lei nº 10.224, de maio de 2001, no Brasil, o assédio sexual foi tipificado como crime, prevendo detenção de um a dois anos ao infrator que: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

No Brasil, há atualmente pelo menos 219 projetos de lei que estão tramitando no Congresso Nacional que se relacionam ao tema assédio sexual.

Em recente revisão à Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei 13.467, de 2017, que alterou significativamente o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) criou, dentre as alterações, o Título II-A – Do dano Extrapatrimonial, inserindo sete novos artigos, os quais, ainda que não englobem diretamente as ocorrências de assédio sexual, representam a expressão mais direta para embasamento das decisões judiciais, no que se referem aos bens lesionados e aplicação de penalidades, *in verbis*:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho exclusivamente os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. § 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. § 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I – a natureza do bem jurídico tutelado; II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III – a possibilidade de superação física ou psicológica; IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII – o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I – ofensa de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até dez vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Neste sentido, Vólia Bomfim (2016, p. 112) apresenta críticas à mencionada reforma ao afirmar que “o artigo 223-C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial, contudo, não inclui explicitamente outros que podem sofrer lesão, como autoestima profissional, assédio moral e sexual”.

Pinsky (2017, p. 133) salienta que desde 1995 os empregadores brasileiros são proibidos por lei de exigir atestados de gravidez, contudo, em muitos empregos, as mulheres ainda estão sujeitas a tais constrangimentos, e são submetidas a “revistas íntimas” (para evitar roubo) e sofrem assédio sexual.

Vários países reconhecem a necessidade da proteção contra o assédio sexual, face à violação da dignidade humana (CONSTANTINO, 2002, p. 211): nos Estados Unidos, desde 1964, com a Ata dos Direitos Civis; no Canadá, desde 1983, com a Ata de Direitos Humanos; na Austrália, desde 1984, com a Ata de Discriminação de Sexo.

Alguns países tratam do assédio sexual nas leis civis sobre igualdade, dentre eles os EUA, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, enquanto outros, como a França e a Nova Zelândia, por exemplo, dispõem sobre a matéria em leis trabalhistas, diferentemente dos países asiáticos, onde o assédio sexual não é reconhecido como um problema social (PRETTI, 2008, p 306):

O primeiro país a legislar, na concepção moderna, sobre assédio sexual foram os Estados Unidos da América em meados da década de 70. A França, além de punir o assédio sexual no Código Penal, também legisla sobre o tema no Código do Trabalho. A Itália disciplina a

matéria em leis esparsas, e o ressarcimento dos danos advindos do assédio sexual encontra respaldo nos arts. 2043 e 2049 do Código Civil. A Nova Zelândia é o país que tem uma das legislações mais completas sobre a matéria, no entanto, os EUA podem ser considerados o país mais severo na repressão ao assédio sexual, pois apesar de não disporem de legislação específica sobre a matéria, possuem uma jurisprudência extremamente rígida, onde apenas o toque do corpo e os abraços são motivos de desconfiança, podendo ensejar reclamações de assédio sexual (PRETTI, 2008, p 306).

Entre os Tratados Internacionais que se referem à questão do assédio sexual, o mais significativo é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como a Convenção de Belém do Pará, de 09 de junho de 1994, que foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 1.973, de 1º de agosto de 1996.

4. PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para Guimarães e Grubits (2004, p. 116), na maioria dos casos, as pessoas que têm sido vítimas de assédio sexual se refugiam em pedidos de licença por motivo de doença de longa duração ou demitem-se, tendo a prática repercussões importantes na produtividade e eficiência da empresa.

Como consequências negativas para a vítima, Costa (1997, p. 187) define: clima de indiferença, ameaças, mudança de local de trabalho, ser preterida nas promoções, posta em disponibilidade, até demissão ou pedido de demissão.

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

Com a violação do direito a intimidade, assegurado pelo art. 5º da Constituição Federal (1988), o Direito do Trabalho penaliza o empregado que cometer assédio sexual em relação a outro colega de trabalho por dispensa por justa causa. Caso o autor do assédio seja o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado pode solicitar rescisão indireta do contrato de trabalho, e/ou indenização por danos morais. Neste sentido:

GRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. A Corte local, soberana na análise do conjunto fático-probatório, concluiu que as alusões explícitas ou implícitas, mesmo que por meio eletrônico (e-mail, torpedos, etc.), quanto à promessa de vantagem, ou, ainda, de vingança, sobre a subordinada para obter favores sexuais caracterizou a prática de assédio sexual pelo superior hierárquico. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula nº 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 818 da CLT e 333, I, e 334, II e III, do CPC. Agravo de instrumento desprovido. DANO MORAL. QUANTUM

INDENIZATÓRIO. CRITÉRIOS. O objetivo da indenização é a compensação não insuficiente do sofrimento da vítima, ao mesmo tempo em que se desestimula o ofensor ou qualquer outro à prática de novos atos ilícitos. Para a dosagem do valor é necessário considerar a gravidade e, com cautela, a extensão do dano causado na vítima, a situação econômica do responsável pela lesão e, para fins de agravamento, a dimensão de sua culpa, além das circunstâncias do caso. Em certas situações, com vistas a prevenir novos ilícitos, a exacerbação da indenização para fins punitivos deve levar em conta a dimensão social dos danos causados e a capacidade econômica do ofensor. Os valores de R\$ 50.000,00 e de R\$ 20.000,00, fixados pelo acórdão, em relação aos assédios sexual e moral, não discrepam desses critérios, não se cogitando de violação ao art. 5 (TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 83024020125120001 (TST), data de publicação: 28/11/2014).

A Justiça do Trabalho entende que a caracterização do assédio depende de como o comportamento afeta a vítima, e não da intenção do assediador, se algumas atitudes criam um clima hostil e intimidador, não importa se o assediador vê essas atitudes como simples diversão. Além disso, o tipo penal exige uma relação de superioridade hierárquica ou de ascendência, sendo indispensável essa qualidade no sujeito ativo, ou seja, só existe assédio sexual se praticado de cima para baixo, nunca de baixo para cima (CERTO, 2010).

Neste sentido:

Quando o funcionário acusa algum membro da organização de assédio sexual, o supervisor deve enfrentar o problema com seriedade. Não há exceções a essa regra – não se aceita como justificativa o fato de a vítima ser atraente ou a opinião do supervisor a respeito de um homem que se sente agredido com fotos pornográficas. O supervisor deve providenciar para que a reclamação seja devidamente investigada. Geralmente, a investigação é conduzida por terceiros, um representante do departamento pessoal pode conversar com as pessoas envolvidas. Sendo que o supervisor deve evitar expressar opiniões ou impor sua interpretação da situação (CERTO, 2010 p. 512).

Considerando aspectos da Lei 10224/2001 o crime de assédio sexual se efetiva apenas com a conduta, não admitindo tentativa, e, segundo o Direito Penal da ofensividade, dá-se consumação quando os bens jurídicos são concretamente afetados. O bem jurídico delimitado neste caso, são tutelados pela norma de conduta: liberdade sexual, honra, liberdade no exercício do trabalho, autodeterminação no trabalho, e não discriminação no trabalho (GOMES, 2001).

Observa-se que a moderna doutrina laboral prioriza as relações humanas no trabalho com a adoção de medidas de prevenção a acidentes e enfermidades, primando por condições plenas de segurança e saúde do trabalhador (GUEDES, 2005).

Cabe assim, ao empregador fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, como a implementação de programas de prevenção e proteção contra a prática de assédio sexual (PEDUZZI, 2007).

CONCLUSÃO

Diante do exposto, e considerando que a sociedade, de modo geral, e, sobretudo as mulheres, têm exigido mais representatividade, direito à igualdade profissional e liberdade sexual com o entendimento de que o seu corpo não é propriedade de outro, como retratada historicamente, algumas considerações podem ser levantadas.

Primeiramente, a figuração penal do assédio sexual, apesar de existente, não abrange diretamente o regime trabalhista, de que trata este artigo, com a necessidade da abertura de uma legislatura própria e reavaliação da Lei 10.224/2001, que sem o embasamento das jurisprudências não é capaz de determinar todos os aspectos que compreendem a ocorrência do assédio sexual.

Outro ponto, é que apesar da criminalização do ato, na realidade o evento não tem sido minimizado em consequência da iniciativa da ação competir à vítima, que muitas vezes não possui capacidade psicológica para denunciar o assediador.

Assim, a legislação existente apesar de ocupar-se do assédio sexual, é incapaz de promover a efetiva proteção trabalhista.

Por todo o exposto, tais questões devem ser objeto de reflexão dos empregadores em conjunto com Políticas Públicas de conscientização sobre a tipificação do crime e a questão sobre os princípios morais que a norteiam, especialmente no âmbito das relações laborais, em que uma das partes, o empregado, encontra-se em situação jurídica mais frágil em razão de sua hipossuficiência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. **Decreto Lei nº 1973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1973-1-agosto-1996-435655-publicacao original-1-pe.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1973-1-agosto-1996-435655-publicacao-original-1-pe.html)>. Acesso em 03 out. 2017.

_____. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Dispõe sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. **Projeto de Lei n. 4255/98**. Tipifica o crime de assédio sexual e dando outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra; >

jsessionid=13435DCEF152D5A31A0CE5A19DEC6A11.proposicoesWeb2?codteor=1135175&filename=Dossie+-PL+4255/1998>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. **Projeto de Lei n. 6.787-B de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em 01 nov. 2017.

_____.Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário. Processo nº 01087-2006-020-03-00-4**. Data de publicação no DJMG: 26/05/2007, 8ª Turma. Relator: Cleube de Freitas Pereira.

_____.Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário. Acórdão do processo nº 00879-2005-401-04-00-0**. Data de publicação: 16/07/2007. Juíza Relatora: Ana Lúcia Heineck Kruse.

_____.Tribunal Regional do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 83024020125120001 (TST)**, data de publicação: 28/11/2014. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Ass%C3%A9dio+Sexual>>. Acesso em 01 nov. 2017.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século**. São Paulo: LTR 2007.

CAMPOS, Raquel Discini de. **Mulheres e crianças na imprensa paulista: educação e história**. São Paulo: UNESP, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2016.

CERTO, Samuel C. **Supervisão: conceitos e capacitação**. São Paulo: AMGH, 2010.

CONSTANTINO, Lucio Santoro de. **Médico e paciente: questões éticas e jurídicas**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2002.

COSTA, Albertina de Oliveira. **Direitos tardios: saúde, sexualidades e reprodução na América Latina**. São Paulo: PRODIR/FCC, 1997.

CUNHA, Elisete Maria da. **Assédio Sexual no Trabalho**. Florianópolis, 2011. Disponível: <<ftp://177.53.191.50/biblioteca/52521.pdf>>. Acesso em 03 out. 2017.

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

DUARTE, Liza Bastos. **Hermenêutica jurídica: uma análise de temas emergentes**. Canoas: ULBRA, 2004.

GOMES, Luiz Flavio. **Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas**. Revista de Estudos Criminais 3 Doutrina. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/SRC%2002_11.pdf>. Acesso 02 nov. 2017.

- GREENBERG, Jerrold S. **Administração do Estresse**. São Paulo: Manole, 2002.
- GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2005.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho, GRUBITS, Sonia. **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- JESUS, Damásio E. de. **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- PALADINO, Enzo. **Dicionário Enciclopédico dos princípios jurídicos**. Rio de Janeiro: Autografia, 2016.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. Revista TST, Brasília, vol. 73, n. 2, p. abr/jun 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2309/002_peduzzi.pdf?sequence=5>. Acesso 02 nov. 2017.
- PESSOA, Elisângela Maia. OLIVEIRA, Simone Barros de. CANTINI, Adriana Hartemink. **Experiência interdisciplinar em educação e direitos humanos: cultura de paz em perspectiva**. São Paulo: Revolução Ebook, 2015.
- PINSKY, Jaime. **O Brasil no contexto: 1987-2017**. São Paulo: Contexto, 2017.
- PRETTI, Gleibe. **Roteiro das audiências trabalhistas**. Joinville: Clube de Autores, 2008.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Cartilha sobre Assédio Sexual no Trabalho**. 2017. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 03 out. 2017.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2014.
- SOLTYS, Mariano. **Assédio Sexual no meio-ambiente do trabalho**. Joinville: Clube de Autores, 2010.
- TANKE, Mary. **Administração de Recursos Humanos em Hospitalidade**. São Paulo: Cengage Learning Editores, 2005.
- VILLELA, Fabio Goulart. **Manual de direito do trabalho: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Florianópolis. E-book, 11 nov. 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=vTzQ8PW49DcC&pg=PA51&dq%20=assedio%20+sexual+no+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwi_-9q5uvPWAhWHTZA%20KHUTIBSUQ6AEINjAD#v=onepage&q=assedio%20sexual%20no%20trabalho&f=false>. Acesso em 03 out. 2017.