

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA/CAMPUS GV  
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

Ana Luísa de Oliveira Drumond

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: É necessária a tipificação  
penal do assédio para a responsabilização do empregador?**

**GOVERNADOR VALADARES**

**2021**

Ana Luísa de Oliveira Drumond

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: É necessária a tipificação penal do assédio para a responsabilização do empregador?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora *Campus* Governador Valadares, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Jéssica Galvão Chaves

**GOVERNADOR VALADARES**

**2021**

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	3
<b>2 ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL</b> .....	4
<b>2.1 Conceito</b> .....	5
<b>2.2 Assédio sexual versus assédio moral</b> .....	8
<b>2.3 Direitos violados à luz da legislação brasileira</b> .....	10
<b>3 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	11
<b>3.1 Sujeitos do assédio sexual</b> .....	13
<b>3.2 Modalidades do assédio sexual</b> .....	14
<b>3.3 Meios de prova</b> .....	16
<b>4 RESPONSABILIZAÇÃO NO DELITO DE ASSÉDIO SEXUAL</b> .....	17
<b>4.1 Responsabilidade na esfera trabalhista</b> .....	19
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	21
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	24

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual pode ser considerado um problema social complexo de ser debatido, mas de grande relevância devido sua incidência na sociedade, principalmente nas relações trabalhistas. Dados divulgados pelo site do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (2021)<sup>1</sup>, revelam que segundo levantamento do Ministério Público do Trabalho, entre o período de janeiro de 2015 a janeiro de 2021, o Brasil registrou aumento de 74% das denúncias de assédio sexual no local de trabalho, fora aqueles praticados sem haver queixas, o que ocorre na maioria das vezes.

A característica silenciosa das vítimas, que em sua maioria são mulheres (TRT, 2021), é devido ao senso de medo, impunidade e falta de políticas internas eficientes no trabalho, além do sentimento de culpa pelo assédio sofrido. Devido a isso, princípios constitucionais inerentes à pessoa humana são violados diariamente nesses atos, impactando não somente os sujeitos envolvidos, mas todo o ambiente de trabalho.

A discussão deste tema passou a ter mais repercussão a partir da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, na qual com características específicas, tipifica o crime de assédio sexual, delimitando que só ocorre quando há uma relação de hierarquia entre o assediado e assediador, não se enquadrando, portanto os casos cometidos no ambiente de trabalho em que os sujeitos não possuem hierarquia entre eles, ocasionando uma lacuna que precisa ser preenchida.

Dentro desse cenário em que ocorre assédio sexual nas relações trabalhistas e entre sujeitos de mesmo nível hierárquico, como na hipótese de colegas de serviço que desempenham a mesma função, por exemplo, ou seja, empregado e empregado, não abarcado pelo Código Penal, indaga-se de quem é a responsabilização diante dos danos e suas consequências para o assediado.

Portanto, com a presente pesquisa buscou-se analisar e apresentar uma hipótese para o seguinte problema: É necessária a tipificação penal do assédio sexual para a responsabilização do empregador?

---

<sup>1</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região do Ceará. Campanha estimula denúncias sobre assédio sexual no ambiente de trabalho. TRT, 2021. Disponível em: <[https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4713:campanha-estimula-denuncias-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho&catid=152&Itemid=885](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4713:campanha-estimula-denuncias-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho&catid=152&Itemid=885)>. Acesso em 03 de setembro de 2021.

Partiu-se da hipótese de que em casos de assédio sexual nas relações trabalhistas que não apresentam a característica tipificada na lei penal, de ser cometido por um superior hierárquico do assediado, há a responsabilização objetiva do empregador frente aos danos de seus empregados.

Para isso, foram usados o conhecimento na legislação e pesquisa bibliográfica em livros, artigos e doutrinas, uma vez que há uma carência na lei sobre o assunto. Foi usada uma abordagem qualitativa que buscou conhecer as percepções dos pesquisadores do tema. Nesse contexto, o artigo visa trazer à realidade que o assédio sexual não se limita ao tipificado no Código Penal e que diante dessa lacuna é necessário a compreensão abrangente de sua ocorrência, conferindo maior esclarecimento sobre o assunto e conhecimento sobre as consequências desse ato para os envolvidos, de maneira que as vítimas sintam amparadas e denunciem o assédio sexual.

Primeiramente, para a compreensão do tema, foi exposto o contexto histórico, bem como a conceituação de assédio sexual, inserindo também a diferenciação entre o assédio sexual e o assédio moral, muito confundido, bem como os direitos violados à luz da legislação brasileira.

Após, na esfera laboral foi abordado os sujeitos do assédio sexual e sua caracterização, bem como suas modalidades juntamente com a imensa dificuldade de obtenção de provas, devido ao fato do assédio sexual acontecer na maioria das vezes na presença apenas do assediador e assediado, sem testemunhas.

E por fim, diante dos danos, foi exposto sobre a responsabilização do assediador empregado, assim como a responsabilização do empregador e as consequências para os envolvidos.

Sendo assim, o presente tema é de grande importância para o contexto atual trabalhista e necessita de amparo legal.

## **2 ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO SEXUAL**

Ao iniciar o estudo sobre o tema de assédio sexual, observa-se a decorrência desse problema social por muitas razões, sendo a principal por fatores culturais e apesar de ser um tema recente ou até mesmo pouco discutido pelas mídias e também ocultado pelo seu teor íntimo e constrangedor, essas importunações fazem parte da história da humanidade, principalmente tendo como vítimas as mulheres (BOSCO, 2001, p. 1).

Pamplona (2002) destaca inclusive que o assédio sexual é tão universalizado que em praticamente todos os idiomas falados no mundo, há uma expressão para se referir a essa prática que fere a liberdade sexual da vítima, ainda que por métodos refinados da ofensa ao bem jurídico tutelado.

Na história tem-se a discriminação da mulher praticada pelo homem, em razões culturais e sociais através do poder exercido sobre elas, sendo que tal comportamento é bastante arraigado, com marcas desde a escravidão, em que segundo Lopes (2001, p.131), foram as escravas, as primeiras trabalhadoras que sofreram assédio, sendo que não havia nenhuma proteção legal para elas, em razão de que na esfera jurídica não eram consideradas seres humanos.

As raízes patriarcais e discriminadoras da sociedade, embora tenham deixado suas marcas, foram deixando de ser evidenciadas e praticadas com a evolução da Constituição Federal. Mallet (2013, p.37) diz que para a perplexidade da doutrina brasileira, até 1989 esteve em vigor o art. 446 da CLT, em que o parágrafo único do artigo citado facultava ao marido ou pai da mulher pleitear sua rescisão de contrato de trabalho quando ao seu ver a continuação fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher (BRASIL, 1943).

Diante do aumento cada vez maior da mulher no mercado de trabalho e da luta feminista pelos seus direitos garantidos na Constituição Federal de 1988 que traz a dignidade do ser humano como direito fundamental, respeitando a todos sem distinção de qualquer cor ou raça, de acordo com o dispositivo do art. 5º da CF de 88, o assédio sexual passou a ser mais estudado a partir da introdução da Lei nº 10.224 de 15 de Maio de 2001 que tipificou penalmente o assédio sexual.

Tratando-se de assédio sexual nas relações de trabalho, esse comportamento se torna abominável e intolerável não somente para a vítima, mas para todo o ambiente de trabalho, trazendo responsabilidade para todos os envolvidos direta e indiretamente. Além disso, apesar do maior amparo legal, tem-se lacunas a serem preenchidas em relação ao assunto e a tipificação penal da Lei 10.224/2001 por trazer um conteúdo restrito desta conduta mostra-se insuficiente para o tratamento do assunto no âmbito laboral.

## **2.1 Conceito**

O conceito de assédio sexual encontra definição no Código Penal Brasileiro, atual matéria que regula o crime, tipificando-o em seu artigo 216-A que o define como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, sendo pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (BRASIL, 2001).

Com base no tipo penal entende-se que é necessário a hierarquia ou ascendência para a caracterização do assédio sexual, de uma maneira repetida e, tendo como consequência, o retardamento na produção do serviço da vítima, bem como na necessidade de afetação da sua dignidade e integridade física e psicológica (LIPPMANN, 2004).

Destaca-se que tanto uma mulher quanto um homem podem ser vítimas desse constrangimento, além disso, há diferença entre elogios e o que realmente se configura assédio sexual.

Desta maneira, quando há uma ação de cunho sexual não desejada, que venha de alguém que possua a qualidade de superior hierárquico à vítima, e constrangendo-a de forma chantagista ou com ofertas, está configurado o crime de assédio sexual (LIPPMANN, 2004).

Nesse mesmo sentido, temos a fala da Ministra Cristina Peduzzi em uma entrevista publicada no Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, em que a Ministra pronuncia acerca do assédio sexual no trabalho, no sentido de que sua natureza é vertical descendente, ou seja, sempre ocorrerá de um superior em relação a um subordinado, uma vez que se caracteriza por haver a intenção de moeda de troca, por isso o constrangimento. Em seu discurso, Peduzzi conclui que o assédio sexual sempre ocorrerá entre desiguais, em relação à hierarquia, pois caso ocorra entre colegas de trabalho, o empregado pode não aceitar e por seu emprego estar em jogo vai pensar duas vezes antes de romper o vínculo desse modo (TST, ONLINE, 2012).

Segundo Lippmann (2004, p. 22) o assédio sexual ocorre na intenção do superior hierárquico obter favores sexuais, prometendo tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias, nas situações de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.

Destaca-se a limitação desse entendimento pela definição do Código Penal, uma vez que não alcança todos os casos em que ocorrem o crime de assédio, limitando-o apenas nas situações onde há hierarquia entre os sujeitos, sob pena de não restar caracterizado o assédio de ordem sexual, podendo ser taxado de assédio moral, sendo que o assédio sexual também acontece entre colegas de serviços que possuem o mesmo cargo, sem nenhuma relação de subordinação entre si.

De acordo com Muçouçah (2013, p. 713-714), não tem como definir um instituto jurídico e não levar em consideração todas as suas nuances dimensionais, uma vez que a deficiência nessa captação corrompe a relação de simetria perfeita que deve existir entre continente e conteúdo.

Assim, para o autor, sobre o assédio sexual, a legislação brasileira foi das mais infelizes, desde a escolha topológica até sua limitada concepção. Delimitado ao Código Penal, o dispositivo segue a lógica obtusa de hipertrofiar desnecessária e inconvenientemente o estatuto criminal com mais um delito de pequeno potencial ofensivo, solucionado na melhor das hipóteses com penas alternativas que só aumentam a sensação de impunidade do agressor em face de um “tipo penal morto” (MUÇOUÇA, 2013, p. 713-714).

A respeito da necessidade de maior abrangência da Lei, Pamplona considera que a tipificação penal não é suficiente para abranger a complexidade da matéria, razão pela qual conceitua o assédio sexual como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual” (PAMPLONA, 2002).

Há uma diversidade de definições elaboradas por doutrinadores a fim de contornar essa lacuna jurídica e solucionar esse problema tão recorrente nos locais de trabalho.

Discordando do entendimento quanto à necessidade de frequência do comportamento do assediador para caracterização da ofensa, uma vez que a legislação brasileira não registra no tipo penal do artigo 216-A do CP a necessidade de reiteração da conduta como requisito de configuração do ilícito, uma vez que a abordagem do ofensor pode ser tão explícita, grave e seguramente comprovada, que configuraria o assédio sexual mesmo que seja difícil a obtenção dessa prova, Barros aborda o assunto posicionando-se em direção a julgados internacionais que dispõem que uma única investida do assediador é suficiente à configuração do delito (BARROS, 1998, p. 503).

[...] o Tribunal do Reino Unido, no caso *Bracebridge Engineering Ltd. x Darby*, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave (BARROS, 1998, p. 503).

Outra crítica a respeito do conceito tipificado de assédio sexual foi defini-lo exclusivamente em situações que o ofensor deseja uma recompensa sexual, pois segundo Jacukis (2006, p.176), a satisfação da lascívia mediante extorsão não é o único escopo das investidas sexuais, talvez nem sequer o principal. Completa Hirigoyen, que muitas vezes a



intenção é puramente discriminatória, configurando violência de gênero contra a mulher a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir é o que de o lugar da mulher seria em seu domicílio. Não por outra razão que alguns doutrinadores entendem que o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral ( HIRIGOVEN, 2012, p. 100).

É certo que o conceito de assédio sexual elencado no Código Penal Brasileiro não supre todas as necessidades da realidade das relações trabalhistas e por consequência, falha em punir os responsáveis.

## **2.2 Assédio sexual versus assédio moral**

A distinção entre assédio sexual e assédio moral é de suma importância para que se identifique e enquadre a conduta como um desses problemas sociais frequentes nas relações trabalhistas. Como ambos se tratam de assédio, ou seja, condutas abusivas e possuem algumas semelhanças são conceitos facilmente confundidos, ainda mais que podem ocorrer simultaneamente atentando cada vez mais a dignidade da vítima (GUEDES, 2004, p. 45).

Outra situação que ocorre é quando o assédio sexual se torna assédio moral, uma vez que houve a recusa do assediado. Nesse sentido, Guedes afirma que existe uma correlação entre o assédio moral e o assédio sexual, podendo esse constituir a premissa para desencadear uma ação do assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado (GUEDES, 2004, p. 45).

Em relação às diferenças, tem-se a definição de Pamplona que diz que a diferença primordial entre as duas modalidades está na esfera de interesses tutelados, já que “o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano” (PAMPLONA, 2011).

Outra importante distinção é que no assédio sexual o assediador busca dominar sexualmente a vítima, violando seu direito de liberdade, enquanto no assédio moral o objetivo do agressor é eliminar a vítima do ambiente de trabalho pressionando-o psicologicamente e causando-lhe humilhações.

Distingue-se que o assédio sexual possui como já mencionado no tópico anterior regramento legal dado pela Lei nº 10.224/2001, em que tipifica o assédio sexual no artigo 216-A do Código Penal, enquanto o assédio moral não possui previsão legal, ficando seu conceito e modalidades a cargo de doutrinadores e da jurisprudência.

Conforme definição do artigo 216-A do CP, o assédio sexual se restringe em ter como sujeito ativo um superior hierárquico, em contrapartida o assédio moral possui várias modalidades, como o assédio moral vertical descendente, vertical ascendente e o assédio moral horizontal que são apontados por Cataldi (2015), Muçouçah (2014) e Silva (2012) como sendo o assédio moral vertical descende o ato praticado pelo empregado hierarquicamente superior com a intenção de atingir seu subordinado. Já o vertical ascendente o agente ativo seria o funcionário que de alguma maneira coage seu superior hierárquico e por último, o assédio moral horizontal que é praticado entre sujeitos do mesmo nível hierárquico, sem possuir subordinação na relação (CATALDI, 2015, p. 116).

Ainda sobre as modalidades do assédio moral, Pamplona acrescenta o assédio moral misto que segundo o autor, exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o horizontal e vítima, ocorrendo quando o assediado é atingido por “todos os lados”, sofrendo abusos tanto de seus superiores quanto de seus companheiros (PAMPLONA, 2006).

Para melhor diferenciação temos a definição conceitual e exemplificações de assédio moral de Menezes que diz:

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferenças à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instrução confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções (MENEZES, 2004, p.189).

Já o assédio sexual possui uma conduta mais invasiva e que segundo Nascimento:

O assédio sexual do empregador contra o subordinado é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como, também do preposto do empregador sobre o emprego, podendo configurar dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e a boa fama do empregado (CLT, art. 483, “e”), além de reparações civis as mesmas previstas para o dano moral e, inclusive, a do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482). (NASCIMENTO, 2008, p. 426).

Como exposto, para Nascimento (2008) o assédio sexual não se limita ao tipificado no Código Penal, ocorrendo também entre sujeitos que não possuem uma relação de hierarquia entre si, julgados muitas vezes pela falta dessa característica na relação, como assédio moral.

Fato é que as condutas que se caracterizam como assédio, seja moral ou sexual, não são fáceis de prova por ocorrerem na maioria das vezes de forma oculta, intimidando cada vez mais a vítima, trazendo a elas distúrbios mentais e traumas.

### **2.3 Direitos violados à luz da legislação brasileira**

É certo que quando ocorre o assédio sexual não são somente ofendidas as regras ou conceitos, mas direitos e garantias elencados na Constituição Federal que tutela qualquer direito inerente ao ser humano, sendo uma norma fundamental a ser seguida e que direciona outras leis infraconstitucionais.

Com a prática do assédio sexual são violados gravemente os direitos fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, conforme artigo 1º da Constituição Federal de 1988, além disso a boa-fé também é um princípio norteador das relações trabalhistas que se rompe, causando o assédio no ambiente de trabalho, constrangimentos, invasão de liberdade e danos de integridade física e psíquica ao trabalhador. Como consequência tem-se também a degradação do ambiente de trabalho (GUEDES, 2004).

Segundo relato de Barros: “A dignidade humana 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” (BARROS, 2009, p. 191).

Ademais os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, de acordo com o artigo 3º da CF, incisos I e IV que são o de construir uma sociedade livre, justa e solidária, e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação são anulados (BRASIL, 1988).

Outros direitos e garantias que são feridos se encontram no *caput* e no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, além de salientar no inciso I, a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações (BRASIL, 1988).

Em relação aos direitos fundamentais da intimidade e vida privada, Barros traz o entendimento de que a intimidade do cidadão é sua vida privada no recesso do lar, assim, se trata do direito de resguardar sua vida íntima, fazendo parte inclusive do direito de personalidade (BARROS, 2009, p. 594).

Ofender a honra de alguém possui uma definição imprecisa, já que se cria uma descrição incorreta da pessoa, proferindo mentiras sobre a pessoa, ganhando um conceito de Júnior que

diz: “Não só a consideração social, o bom nome e a boa fama, como o sentimento íntimo, a consciência da própria dignidade pessoal. Isto é, honra é a dignidade pessoal refletida na consideração alheia e no sentimento da própria pessoa” (JÚNIOR, 2009, p. 681).

A liberdade sexual também é violada no assédio sexual, uma vez que esse bem jurídico resguarda o direito do indivíduo de dispor do próprio corpo para a prática de atos sexuais, seu direito à intimidade e dignidade também nas atividades de trabalho ou em ambientes que tenham pessoas que exerçam influência sobre outras, por motivo de cargo, emprego ou função. Dessa forma, no local de trabalho o indivíduo possui o direito de ter liberdade em suas escolhas, sem que haja interferências, limitando-se a obedecer às normas do local criadas para garantir segurança e proteger a integridade do trabalhador (PAMPLONA, 2001).

Em se tratando das relações de trabalho, ressalta-se o art. 7º da Constituição Federal, principalmente o inciso XXII, que em seu conteúdo resguarda o ambiente de trabalho, assegurando aos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através das normas de saúde, higiene e segurança.

Tem-se também resguardado no âmbito trabalhista o princípio da proteção que age justamente na questão das desigualdades das relações entre o empregador e empregado, buscando diminuir a inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores para com seus superiores (SILVA, 1999, p. 29).

Segundo Saraiva, o princípio da proteção é sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho que consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral, o empregado, uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos distintos a tutela os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente (SARAIVA, 2010, p. 32).

Dessa forma, o artigo 483 da CLT dispõe que o empregado poderá rescindir o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas da sua família praticar lesão a honra e sua boa fama.

Portanto, vê-se que o indivíduo que é assediado possui amparo na legislação, que garante seus direitos essenciais a vida humana e que precisam ser respeitados na medida em que conferem dignidade ao indivíduo e são as bases fundantes das relações de trabalho para se permitir um desenvolvimento pleno da vida profissional e pessoal.

### **3 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Faz-se necessário enfatizar que o assédio sexual apesar de estar tipificado no Código Penal e pelo seu conceito, ser objeto de punição apenas nos casos em que há a presença da

hierarquia entre o assediador e assediado, entendendo-se que só é crime quando a ofensa no âmbito laboral acontece entre relações de subordinação, a exemplo do empregador e empregado. Todavia, tal definição apresenta críticas, uma vez que o assédio sexual não se limita apenas entre indivíduos de nível superior hierárquicos diferentes, mas entre colegas de trabalho, tendo o empregado no polo ativo e passivo do ato.

De acordo com a Lei nº 10.224 (BRASIL, 2001), o assédio sexual não está configurado como um ato ilícito quando ocorrer entre colegas de trabalho, sócios, empregado a empregador ou até mesmo entre o tomador dos serviços e aquele que os presta. Para configurar o delito, a relação entre o assediante e a vítima deve ser sempre de cima para baixo, ou seja, sempre em nível superior entre estes (WAGNER, 2017).

No âmbito laboral a tipificação do código penal apresenta-se insuficiente e pela falta de legislação específica aplicável no Direito do Trabalho, o assédio sexual que ocorrem nas relações trabalhistas se sujeita à legislação criminal, se mostrando ineficaz nos casos concretos, mesmo que na maioria das vezes a ofensa do assédio sexual aconteça entre desiguais hierárquicos, por meio da chantagem.

Acerca desse entendimento, Pamplona declara que apesar de ser necessária a publicação de uma “legislação específica e detalhada acerca do assédio sexual no trabalho, sua ausência não compele os juízes trabalhistas a adotarem a visão acanhada do artigo 216-A do Código Penal no afã de prestar a tutela civil e trabalhista” (PAMPLONA, 2001, p. 53).

A Organização Internacional do Trabalho (2017) com o objetivo de preencher a lacuna entende que: “O assédio sexual consuma-se com insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) Ser uma condição clara para manter o emprego; b) Influir nas promoções da carreira do assediado; c) Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima” (OIT, ONLINE, 2017).

Vê-se que o assédio sexual ocorre tanto entre um superior hierárquico para com o empregado, como também inexistindo grau de hierarquia entre os sujeitos, elencado na característica “c”. Nesse sentido, Hirigoyen (2002) declarou que o assédio sexual também se caracteriza por uma conduta abusiva que além de colocar em perigo o emprego da vítima, também degrada o ambiente de trabalho:

Por assédio em local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

A doutrina estabelece os elementos caracterizadores do assédio sexual no trabalho, mas inexistente uma unanimidade definidora, porém há características que são primordiais e que dão suporte para a sua identificação.

Com base na definição dada por Pamplona que possui um posicionamento minoritário na doutrina que é o de não reconhecer o “abuso de poder” como elemento essencial para caracterizar o assédio sexual, mas o define como “elemento acidental”, dado que 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, temos como elementos caracterizadores do assédio sexual: a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) Conduta de natureza sexual; c) Rejeição à conduta do agente; d) Reiteração da conduta (PAMPLONA, 2001, p. 39, 52 e 53).

A rejeição à conduta do agente é fundamental para se determinar que houve assédio sexual, em concordância com Pamplona: “O assédio sexual só existe após a recusa da proposta, ou de demonstrações de intenção sexual, inequivocamente indesejada, porque é nesse momento que ocorre a afronta à liberdade sexual do assediado, daí resulta o constrangimento, a humilhação, a intimidação [...]” (PAMPLONA, 2002, p. 109).

Dessa forma, com a rejeição da vítima e insistente reiteração do assediador, a ofensa ou a discriminação sofrida no assédio, atinge os direitos da personalidade da vítima referente à integridade moral e ferindo os direitos já mencionados que são garantidos na Constituição Federal, como a honra, a liberdade e a imagem.

Há de se reforçar que quanto ao entendimento da necessidade de reiteração do comportamento do assediador, Pamplona (2002) também aborda que esse elemento possui divergências de entendimento, visto que a abordagem do agente assediador pode ser tão grave e direta e de fácil comprovação, que não restem dúvidas para se caracterizar o assédio sexual, apesar de que a prova não seja de fácil obtenção.

### **3.1 Sujeitos do assédio sexual**

Como elemento essencial para a caracterização do assédio sexual, temos o sujeito ativo, representado pela figura do assediador e o sujeito passivo, na figura do assediado. Apesar de não haver distinção de gênero para se ocupar esses polos do objeto de estudo, tem-se que o homem está na maioria das vezes na figura de assediador, tendo a mulher na posição de vítima,

mas frisa-se que essa não é a única modalidade possível de assédio sexual, apenas a mais recorrente (ROBORTELLA, 1997, p. 159).

Há de mencionar que Robortella (1997) se limitou na caracterização apresentada no Código Penal, mas também há a ocorrência do fato entre pessoas do mesmo sexo, a realização do constrangimento e a instigação de forma coletiva e até mesmo envolvendo terceiros que não estão sujeitos a relação de trabalho, como os clientes por exemplo.

Ao se falar do assédio sexual tipificado no Código Penal, com a presença da subordinação na relação, pode-se ter como referência o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) em que constata-se que na relação de subordinação empregado e empregador, o empregado é considerado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, tendo dependência deste e através do salário, enquanto o parágrafo único do artigo considera que não há distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O empregador no polo passivo do ato, seria segundo o caput do artigo 2º da CLT, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943).

Assim, de acordo com o autor Nascimento, pode-se definir que o assédio sexual no trabalho acontece de quatro formas, sendo a primeira e a mais grave segundo ele, a do empregador contra o subordinado já mencionado acima, envolvendo uma relação de poder, em que o empregador está em uma posição dominante e o empregado na de dominado; a segunda, a do preposto do empregador sobre o empregado; a terceira é do empregado contra seu colega ou até mesmo algum cliente, mostrando que o assédio sexual não se limita ao tipificado como crime no Código Penal e assim, nem sempre se trata de uma situação que envolve poder de uma das partes; e a quarta forma seria, a do emprego contra o superior hierárquico (NASCIMENTO, 2005, p. 136-139).

Portanto para a constatação do assédio sexual, não é necessária a caracterização do gênero do sujeito, apenas é necessário identificar sua autoria para as devidas responsabilizações, se o ato praticado for de índole sexual, havendo repúdio à conduta da vítima e reiteração da conduta, configurado está o assédio sexual baseado nos elementos caracterizadores de Pamplona (2001, p. 39).

### **3.2 Modalidades do assédio sexual**

A divisão das espécies do assédio sexual sob o prisma do Direito do Trabalho vem da doutrina, que considera o assédio sexual por chantagem, chamado também de *quid pro quo* e o de intimidação, conhecido como assédio sexual ambiental (BARROS, 1998, p. 503).

A expressão *quid pro quo* significa ” isto por aquilo” se referindo ao assédio sexual por chantagem, o que está tipificada de maneira expressa como crime perante o artigo 216-A do Código Penal e se caracteriza pela exigência de prestação de favores sexuais indesejados, com ameaça explícita ou velada, em que o assediador detendo poder sobre o assediado pode alterar o percurso do contrato de trabalho da vítima, prometendo transferência, promoção ou quaisquer outros benefícios à vítima caso ela ceda.

Há o abuso de poder por parte do assediador, que usa de sua posição hierárquica superior de empregador, chefe ou administrador, para chantagear a vítima e conseguir sua investida sexual, ameaçando-a caso recuse, de até mesmo perder seu emprego, ou ser transferida para outra localidade, dificultando de todas as formas a realização de suas tarefas no trabalho (PAMPLONA, 2011, p. 48).

Segundo as palavras de Pamplona Filho: “ E é disso mesmo que se trata o abuso sexual por chantagem, pois ele, o agente exige da vítima a prática (e/ou a aceitação) de uma determinada conduta de natureza sexual, não desejada, sob a ameaça da perda de um determinado benefício” (PAMPLONA, 2011, p.48).

O autor ainda completa que esta é a forma de assédio sexual que ocorre com maior frequência nas relações de trabalho, tanto que é a única forma tipificada no Brasil, sendo tradicionalmente o empregador sujeito ativo do assédio sexual, porém menciona que não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua, exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores, nisso, pode ocorrer do empregador pretender favores sexuais não para si, mas para clientes e credores da empresa (PAMPLONA, 2011).

Nesse mesmo sentido, Barros define o assédio sexual por chantagem como uma “ [...] exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego” (BARROS, 1995, p. 177-178).

Já o assédio por intimidação, de acordo com Barros, são incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que objetiva prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho (BARROS, 1995).



O assédio sexual por intimidação, não considerado crime pelo Código Penal, não há na relação dos envolvidos uma subordinação hierárquica, não estando presente uma ameaça direta ao emprego da vítima. Ocorre por pessoas de diferentes cargos, seja um colega de trabalho ou um funcionário da empresa que se aproxima da vítima e a intimida fisicamente, sexualmente ou verbalmente, prejudicando o desenvolvimento laboral e criando um clima tenso, ensejando como consequência muitas vezes o pedido de demissão da própria vítima por não suportar mais a situação hostil e humilhante no ambiente de trabalho (PAMPLONA, 2011).

Para essa espécie Pamplona (2011) caracteriza que os atos são o abuso verbal, comentários sexistas sobre a fisionomia do empregado, frases ofensivas ou com duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas, assim como perguntas indiscretas sobre a vida particular do trabalhador, convidando-o para lugares para maior intimidade das conversas no âmbito do trabalho, enfim, condutas "sexistas" generalizadas, sendo em todas elas destacado com insistência as insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, mediante promessas de benefícios ou recompensas. Além disso, a violação da liberdade sexual da vítima, oprimindo seu "direito de dizer não", através da submissão a condutas que infringem seus direitos, cria um ambiente opressivo e constrangedor no local de trabalho, que vão além de ameaças e chantagens.

### **3.3 Meios de prova**

A fase de conseguir provas para a comprovação do assédio sexual possui suas dificuldades na mesma proporção de sua importância. Primeiro é necessário identificar e reconhecer que o assédio sexual está sendo praticado, depois vem a fase de maior obstáculo, que é o de superação e coragem da vítima de denunciar e /ou procurar ajuda para a situação e depois provocar o Poder Judiciário para as devidas averiguações e responsabilização.

Ao ônus da prova cabe a responsabilidade de quem realizou as alegações, geralmente a vítima do assédio sexual (art. 818, CLT e art. 313, CPC). É fundamental a juntada de matérias probatórias suficientes para a comprovação de que o assédio ocorreu, pois não se pode ignorar o fato de que a falta de provas pode levar à sucumbência do pedido e a até mesmo a condenação em litigância de má-fé do denunciante, visto que o Poder Judiciário não serve como meio de vinganças advindas da relação de emprego. Todavia, sabe-se que o assédio sexual, geralmente, acontece sem a presença de testemunhas, estando apenas o assediador e o assediado, ou seja, as escondidas (LEIRIA, 2012, p. 127-129).

Em relação a exigência de provas, Barros relata que:

Sustentamos que a pessoa pode gravar a sua conversa, mas a divulgação dependerá de uma justa causa, competindo ao Juiz examinar a relevância dos interesses que estão em jogo, valendo-se do princípio da proporcionalidade. Cumpre frisar, todavia, que se houver acusação falsa de assédio sexual seu autor estará fadado às sanções alusivas à calúnia, à difamação e à injúria. A sanção recíproca evita atitude irresponsável, com o propósito exclusivo de angariar vultosas indenizações (BARROS, 2008, p. 943).

Segundo aborda Leiria, diante tamanha dificuldade de se obter provas, os Tribunais Trabalhistas têm admitido nesses casos além do depoimento da vítima, o testemunho de um empregado, e-mails, telefonemas, cartas e até mesmo gravações que sendo feita por um dos envolvidos, no caso, a vítima, é tida como prova lícita, amparado no artigo 5º, XII, da Constituição Federal de 1988, porém, não seria qualquer depoimento, mas sim o convincente, com articulação e coerência (LEIRIA, 2012, p. 128).

Ademais, frisa-se para a prevenção, uma vez que a forma velada e acobertada que o assédio sexual se dá no ambiente de trabalho, pelo caráter íntimo e vexatório da situação e somados aos sentimentos de angústia e medo da vítima tornam o assédio sexual, seja por chantagem ou por intimidação, impune e sem as devidas responsabilizações.

#### **4 RESPONSABILIZAÇÃO NO DELITO DE ASSÉDIO SEXUAL**

Em avanços à temática, há de se entender como ocorre a responsabilização do agente que comete o ato ilícito, sendo que para a doutrina relacionada ao estudo do Direito Penal, tem-se que o assédio sexual é crime próprio, isso significa dizer que, para que ocorra a sua caracterização, é necessário que seja cometido nos moldes elencados no texto legal.

Nessa esteira, muito bem explica Gonçalves que:

É necessário que o agente importune a vítima, prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego (relação laboral de natureza privada), cargo ou função (relação laboral de cunho público). Na hipótese de hierarquia, existe um superior e um subordinado, o que não ocorre no caso de ascendência em que o agente apenas goza de poder ou influência em relação à vítima (professores ou diretores de colégio ou de universidades em relação aos estudantes; Prefeito em relação aos munícipes etc.).

Note-se que uma conduta que constitui crime quando cometida pelo superior é atípica se realizada pelo subordinado (GONÇALVES, 2021, p.1203)

No entanto, para a Direito do Trabalho foi abordado que é possível a caracterização do assédio sexual sem haver subordinação entre os sujeitos, assim, tem-se que enquanto na esfera criminal o assediador e somente ele, é o agente responsabilizado, na esfera trabalhista, apesar de não existir legislação específica para abordar o tema, na presença de fatos que determinam o delito, a doutrina utiliza-se de dois artigos da CLT que tratam das consequências trabalhistas para os sujeitos e alguns artigos do Código Civil que embasam a compreensão de que o empregador do assediador também é responsabilizado.

Em matéria de responsabilidade civil, tem-se que aquela pessoa que comete ato ilícito e que cause prejuízo a outrem, deve indenizar na medida de seus atos, sendo que tais prejuízos podem ser de cunho material, bem como moral, assim, basta as provas de seus requisitos legais.

De acordo com o artigo 186 do Código Civil “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2021). Já o artigo 927 do Código Civil disciplina que “aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2021).

De início, pelas máximas da experiência, sabe-se que o assédio sexual causa caráter dano moral de maneira direta, na medida em que ocorre por práticas que muitas vezes não deixam vestígios no mundo físico, causando sentimentos negativos e traumas à vítima, tendo amparo legal no art.5º, V e X da Constituição de República e no art.186 do Código Civil (BRASIL, 2021), bem como nos princípios basilares da ordem constitucional, sobretudo naqueles que dizem a respeito à dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade física e psíquica, do direito à vida, do bem estar individual, da segurança física e psíquica do indivíduo.

Nesse ponto, Pamplona (2002, p.52) diz que o dano moral traz prejuízos aos direitos e que seu conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro, sendo assim, lesiona a personalidade da pessoa e os direitos elencados na Constituição Federal.

Ainda no âmbito da responsabilização civil, tem-se que muitas vezes o empregador de uma relação trabalhista se dá por uma pessoa jurídica. Todavia, em havendo o cometimento de delito relacionado a assédio sexual, o empregador possui responsabilidade civil em reparar os danos causados à vítima.

Antes de partimos para a esfera trabalhista da responsabilização, há de se entender o porquê do empregador pode ser alvo de uma reparação civil.

Por força legislativa do art. 932, III do Código Civil, tem-se que o empregador é responsável pelos atos cometidos por seus prepostos no exercício de suas funções, vejamos:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (BRASIL, 2021)

Assim sendo, o empregador ou comitente responde pelos atos, neste caso, assédio sexual, praticado por seus empregados nas relações trabalhistas.

Em se tratando do pressuposto da culpa para a responsabilização civil, perante as pessoas jurídicas que se portam como empregadores, por força do art.2º da CLT a qual dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 2021), bem como o parágrafo único do art.927 do Código Civil que traz que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2021), tem-se a configuração da chamada responsabilidade objetiva.

Tais dispositivos legais supra mencionados consagram a cláusula geral do risco da atividade, pela qual, há dever de reparar o dano quando a atividade desenvolvida pelo causador do dano implicar, por sua natureza, riscos para o direito de outrem.

O empregador possui, portanto, responsabilidade objetiva em relação aos seus atos, que são praticados através de seus colaboradores, que afetam seus clientes, terceiros e até mesmo seus próprios prepostos.

Com tal análise tem-se a concepção de Pamplona (2001, p.118) que alega a responsabilização objetiva da empresa pela inércia causada ao seu empregado. Com isso, se o assediante é o próprio empregador, acarretará em responsabilidade civil, incluindo os danos morais, e se, o agente ativo for seu empregado, representando-o ou não, também se responsabilizará, sem excluir a responsabilidade patrimonial do assediador.

Nesses moldes, afirma-se que o empregador é responsável pela prática de assédio sexual nas relações trabalhistas, ainda que não seja o agressor e mais, mesmo quando o delito não atende as exigências tipificadas no Código Penal.

#### **4.1 Responsabilidade na esfera trabalhista**

No âmbito trabalhista, como já apontado, há uma lacuna acerca da legislação a abordar o assédio sexual. Não havendo nenhum artigo explícito sobre a matéria em questão. Nesse

sentido, a doutrina e a jurisprudência consolidaram a aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas, o artigo 482 da CLT que rege sobre a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho e o artigo 483 da CLT que trata sobre a rescisão indireta através do pedido do empregado.

Nesses moldes, o assédio sexual ocorrido no ambiente laboral, caracteriza motivo para demissão sob justa causa para o empregado assediador, que com seu contrato rescindido, conforme preceitua o artigo 482 da CLT, principalmente as alíneas a seguir, perderia todos seus direitos trabalhistas rescisórios, uma vez que trazem a incontinência de conduta e ato lesivo a honra e a boa fama dos colegas de trabalho, criando um ambiente inseguro, desleal e que compromete o desempenho da vítima, além de ofende-lo moralmente.

Conforme explica Carrion (2001, p. 358), a justa causa é a consequência de um ato ilícito praticado pelo empregado que ao violar uma norma legal ou contratual, seja ela explícita ou implícita, enseja sua rescisão de contrato pelo empregador sem receber ônus que seriam o pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, décimo terceiro salário e férias, sendo estes proporcionais.

Discorrendo sobre o assédio que pode ser cometido pelo empregador, o artigo 483 da CLT alude sobre a rescisão indireta do empregado. Assim, Martins (2004) conceitua que a rescisão indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador.

Nessa direção, há algumas discussões acerca de qual alínea se enquadra no caso. A partir disso Pamplona (2001) manifesta que o enquadramento da demissão indireta se dará através da alínea “e” do artigo 483 da CLT, além da violação do direito à dignidade e a liberdade sexual da vítima.

Lippmann (2001, p. 179) por sua vez complementa que configurando assédio sexual e o empregador permanecendo inerte à situação, a rescisão indireta é aplicada baseada nas alíneas “b” e “e” do artigo 483 da CLT, pois uma vez que os atos de assédio sexual não são detidos tipifica ato lesivo aos direitos de personalidade do empregado, ensejando no direito do empregado assediado se recusar a continuar trabalhando no estabelecimento, sendo o assédio sexual uma exigência que não caracteriza nenhuma espécie de trabalho, sendo estranha à matéria contida no contrato de trabalho.

Sendo assim, identificado o assédio sexual laboral, o empregado assediado poderá requerer sua rescisão indireta do contrato de trabalho, além da indenização pelos danos morais, sendo a Justiça do Trabalho, o órgão competente para processar o caso.

Salienta-se que uma rescisão indireta significa que tentaram de outras maneiras coibir o assédio sexual, mas não houve melhora, fazendo com que o empregado assediado não tenha outra opção senão abrir mão do seu emprego para não continuar submetido às condutas indesejadas. Portanto, frisa-se a importância de se ter um ambiente laboral que tome medidas cautelares e eficazes para que não ocorra a deterioração do local de trabalho.

Registra-se que o artigo 462 da CLT prevê que o empregador pode promover uma ação regressiva contra o empregado que cometeu o assédio sexual e que por causa da responsabilização objetiva do empregador, acabou sofrendo danos financeiros.

Para finalizar ratifica-se que o assédio sexual fere princípios norteadores do Direito do Trabalho e inerentes à pessoa humana, portanto é fundamental uma lei específica para suprir essa lacuna a fim de proteger o trabalhador e trazer garantias à parte mais vulnerável.

Em conformidade às normas constitucionais, a proteção do meio ambiente do trabalho se relaciona à saúde do trabalhador como indivíduo, devendo ser assegurado para o desenvolvimento de suas atividades (MELO, 2008, p. 27-33).

## **5 CONCLUSÃO**

O ordenamento jurídico tem visto com frequência casos de assédio sexual, que embora seja uma prática antiga, ganhou um destaque com a introdução da Lei nº 10.224, de 15 de 2001, por meio do artigo 216-A do Código Penal, que o caracteriza como aquele cometido por um superior hierárquico afim de constranger a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo este conhecido como o de chantagem. Além disso, é considerado toda e qualquer conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual de outrem.

Essa tipificação penal, no entanto, como instrumento de tutela repressiva do Estado, não é eficaz para punir todos os casos em que ocorre o assédio sexual no âmbito trabalhista, sendo que há situações desse ato entre pessoas que não possuem relação de hierarquia entre si, sendo chamado de assédio sexual por intimidação.

É notório que o assédio sexual fere direitos da pessoa humana, atingindo sua dignidade e inibindo sua liberdade sexual, uma vez que o assediador não cessa com apenas repelidas do assediado, sendo assim, a vítima encontra-se em uma situação difícil, prejudicando sua vida pessoal, profissional e social.

Isto posto, a legislação penal que versa sobre o assédio sexual não abrange os casos em que o ilícito é cometido por intimidação, ou seja, entre pessoas que não possuem uma relação de hierarquia entre si, mostrando-se insuficiente no âmbito trabalhista, surgindo a necessidade de legislação específica na CLT para tratar sobre o assunto e trazer mais segurança às vítimas e responsabilidades a quem é devido.

A publicação de uma lei específica que verse sobre o assédio sexual que ocorre nas relações trabalhistas se mostra fundamental pois mesmo em situações tipificadas pelo Código Penal, que possui penalidade de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, são difíceis os casos em que um superior hierárquico que tenha assediado um inferior hierárquico, tenha sofrido as penalidades elencadas pelo artigo 216-A do CP.

Tendo como princípio norteador do Direito do Trabalho, a proteção ao trabalhador também se mostra falha com a lacuna da lei, pois não protege a vítima na relação trabalhista em sua posição de vulnerabilidade e não a dá suporte para se sentir segura em denunciar o assédio sofrido na incerteza de sua responsabilização.

Além dessa sensação de impunidade, a falta de uma legislação específica gera mais insegurança à vítima, que além de conviver com seus traumas psicológicos e constrangimentos causados pelo assédio sofrido, possuem medo em denunciar o assediador e permanecem caladas, não vendo muitas vezes outra saída senão de pedir demissão, perdendo assim, direitos de algumas verbas trabalhistas ou até mesmo há vítimas que se submetem a violação diariamente porque não podem perder o emprego e assim carregam o peso de sofrerem as consequências sozinhas e em silêncio.

Ao longo do presente estudo, viu-se que a provocação do judiciário é necessária, assim, a responsabilização do assediador ocorre, sendo importante a juntada de provas para a comprovação da denúncia a fim de evitar alegações falsas, no entanto, apesar de ser difícil comprovação os atos de assédio sexual, os Tribunais têm se posicionados a respeito da responsabilidade objetiva, não havendo a necessidade da demonstração de culpa, pela maneira secreta ao qual acontece o ato, fazendo com que juízes analisem e julguem o caso sem a presença de provas diretas.

A responsabilização com a ocorrência do assédio sexual dentro do ambiente de trabalho enseja sobre o empregador também, mesmo não sendo ele o assediador ou não ser o caso tipificado pelo Código Penal, diante de sua responsabilidade pelos danos causados por seus empregados e o zelo pelo ambiente. No mais, as consequências são de pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho do empregado assediado, de acordo com o artigo 482, alínea e,

da CLT e a demissão por justa causa do assediador descrito no artigo 483, alínea b e j da CLT, além disso há a indenização moral à vítima.

Diante disso, vê-se que o assédio sexual possui detalhes e nuances que precisam de estudos pormenorizado de modo a trazer uma legislação específica e que abrange todas as suas modalidades nas relações de trabalho. Enquanto isso, deve o empregador evitar esse ato, trazendo a seus empregados informações e esclarecimentos, protegendo-os também através de fiscalizações internas seus direitos, sendo que o ambiente de trabalho deve ser um local de boas convivências, o que influencia também na produção dos empregados. O assédio sexual traz às suas vítimas, sofrimentos que jamais serão reparados, apenas amenizados seus efeitos, sendo primordial a observação de suas necessidades e do sofrimento suportado de forma individual, de maneira que alcance uma decisão justa.



## REFERÊNCIAS

- Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT. **Organização Internacional do Trabalho**, 2017. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_559573/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 28 jul. 2021.
- Barros, Alice Monteiro. **O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado**. Curitiba: Genesis Editora, 1998.
- BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. 27. ed. São Paulo: JusPODIVM, 2021.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 28 jul. 2021.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 28 jul. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Brasília, 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 28 jul. 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região do Ceará. **Campanha estimula denúncias sobre assédio sexual no ambiente de trabalho**. TRT, 2021. Disponível em: <[https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4713:campanha-estimula-denuncias-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho&catid=152&Itemid=885](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4713:campanha-estimula-denuncias-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho&catid=152&Itemid=885)>. Acesso em 03 de setembro de 2021.
- CARRION, Valentim. **Comentários à CLT**. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- CATALDI, Maria José Giannella Cataldi. **Stress no meio ambiente do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CUNHA, Rogério Sanches. **Manual de Direito Penal**: parte geral. 8. ed. Salvador: Jus Podivm, 2020.
- BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. P. 1, 2001. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2430/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 29 de jul. 2021.
- GALVÃO, Fernando. **A Responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica**. 4. ed. Belo Horizonte: D'plácido, 2017.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das Obrigações**: parte especial - responsabilidade civil. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Direito Penal: parte especial - esquematizado**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e afirmações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos**. São Paulo: LTr, 2006.

JESUS, Damásio de. **Direito Penal: parte geral**. 37. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2009.

BRASIL. **Art. 216 do Código Penal da Lei 10224/01**. Brasília, 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10224.htm#art216a](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a)> Acesso em: 10 jul. de 2021.

BRASIL. **Art. 373 da Lei 13105/15**. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)> Acesso em: 10 jul. de 2021.

BRASIL. **Art. 818 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm)> Acesso em: 10 jul. de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral, 2012**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral>>. Acesso em: 07 jul. 2021.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas Relações e Trabalho**. 2. ed. atual. São Paulo: LTr, 2004. p. 22.

\_\_\_\_\_. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 72-73

LOPES, Adriano Almeida *et al.* **Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. Brasília: Consulex, 2001.

MALLET, Estêvão. **Igualdade e discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MASSON, Cleber. **Direito Penal**: parte geral. 14º. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 27-33.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio sexual e a ainda insuficiente discussão acerca das tutelas penal e trabalhista na proteção dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

PAMPOLHA, Filho Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. *In*: JESUS, Damásio Evangelista; GOMES, Luiz Flávio (Coord.) **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 109.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio Sexual e dano moral nas relações do trabalho**. Rio de Janeiro: IBCB, 1997.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forens, 2002.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10ª ed. São Paulo: Método, 2010.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Leud, 2012.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

VADE MECUM. 21ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas**. 2017. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017. Disponível em: <  
[https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/2385/1/Monografia\\_Rhany%20Victor%20Bacelar%20Wagner.pdf](https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/2385/1/Monografia_Rhany%20Victor%20Bacelar%20Wagner.pdf) > Acesso em: 08 jul. 2021.