



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN  
CURSO DE DIREITO**

**FABRÍCIO OLIVEIRA DA SILVA**

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO**

**Corumbá, MS**

**2023**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN  
CURSO DE DIREITO**

**FABRÍCIO OLIVEIRA DA SILVA**

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Profa. Priscila Tinelli Pinheiro.**

**Corumbá, MS**

**2023**

## ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

### *MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AT WORK*

Fabício Oliveira da Silva<sup>1</sup>

Priscila Tinelli Pinheiro<sup>2</sup>

#### RESUMO

O presente trabalho abordou como tema central o assédio sexual e moral nas relações de trabalho, sendo que tal ocorrência passou a acontecer com maior frequência, após a década de 1990, tendo o delito em tela se consolidado no país como crime no ano de 2001. A partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, que alterou o artigo 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho assumiu a competência para apreciar as ações em que se postulam danos morais oriundos da relação de trabalho, desde então, surgiram várias implicações relevantes de como a matéria deveria ser julgada. Destarte, como se caracteriza o assédio moral e sexual nas relações de trabalho e como é feita sua reparação em relação à vítima? O objetivo geral foi analisar o assédio moral e sexual nas relações de trabalho e sua reparação em relação à vítima. O estudo seguiu a linha dogmática jurídica, analisando-se obras jurídicas nacionais dedicadas ao estudo do assédio moral e sexual, dano moral e da responsabilidade do empregador, bem como os artigos doutrinários publicados na Internet, em bases de dados científicas, como SCIELO, Google Acadêmico, Bibliotecas virtuais das universidades brasileiras e jurisprudências colhidas nos sites dos tribunais brasileiros. Foi possível verificar que o assédio sexual deve ser compreendido como um problema que deve ser combatido, pois caso tal situação, no ambiente de trabalho, não seja repudiada pelo ordenamento jurídico causará consequências negativas para as relações de trabalho, ocasionando prejuízos não só para as vítimas, mas também, para o desenvolvimento das empresas.

**Palavras-Chave:** Assédio Moral. Assédio Sexual. Direito do Trabalho. Relações Trabalhistas. Reparação.

#### ABSTRACT

The present work addressed sexual and moral harassment in labor relations as a central theme, and this occurrence started to happen more frequently after the 1990s, with the crime in question being consolidated in the country as a crime in 2001. From the Constitutional Amendment n. 45/2004, which amended article 114 of CF/1988, the Labor Court assumed the competence to assess actions in which moral damages arising from the employment relationship are claimed, since then, several relevant

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS.

<sup>2</sup> Professora Doutora, orientadora, docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS.

implications of how the matter should be judged. Thus, how is moral and sexual harassment characterized in work relationships and how is it repaired in relation to the victim? The general objective was to analyze moral and sexual harassment in labor relations and its reparation in relation to the victim. The study followed the legal dogmatic line, analyzing national legal works dedicated to the study of moral and sexual harassment, moral damage and employer liability, as well as doctrinal articles published on the Internet, in scientific databases, such as SCIELO, Google Academic, Virtual libraries of Brazilian universities and jurisprudence collected on the websites of Brazilian courts. It was thus possible to verify that sexual harassment must be understood as a problem that must be fought, because if such a situation, in the work environment, is not repudiated by the legal system, it will cause negative consequences for labor relations, causing damage not only to the victims, but also to the development of companies.

**Key words:** Bullying. Sexual harassment. Labor Law. Working relationships. Repair.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda como tema central o assédio sexual e moral nas relações de trabalho, sendo que tal ocorrência passou a acontecer com maior frequência, após a década de 1990, tendo o delito em tela se consolidado no país como crime no ano de 2001.

Com a aprovação da Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, a qual inseriu o Artigo 216-A ao Código Penal Brasileiro, que define assédio sexual como “constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940, *online*).

Durante um longo período, a reparação do dano moral foi alvo de seguidas discussões, de um lado havia os que defendiam o direito daquele que sofreu um dano moral, do outro lado os que consideravam inadmissível sua reparação.

Antes de promulgada a Constituição Federal de 1988, a doutrina nacional estava confusa, assim como o Supremo Tribunal Federal, quanto à forma de reparar o dano moral. Com o advento da Constituição Federal do Brasil de 1988, por meio dos incisos V e X do seu artigo 5º, os direitos de personalidade foram amparados e, como consequência, o Poder Judiciário começou a consolidar a reparação do dano moral, não mais permitindo aquele que teve um prejuízo em seu íntimo moral, ficasse sem reparação, sob o argumento de que não seria possível auferir financeiramente a dor moral de uma pessoa.

As disposições constitucionais são aplicáveis na reparação do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho, sendo que um dos objetivos fundamentais da legislação trabalhista consiste na garantia do respeito à dignidade e à integridade do trabalhador.

Para tanto é assegurado o direito à indenização pelo dano moral decorrente de sua violação, sendo que não existe ramo melhor para a aplicabilidade desse dispositivo do que a Justiça do Trabalho, pois o Direito do Trabalho atribui especial valoração à proteção da personalidade do empregado, pelo caráter pessoal, subordinado e duradouro da prestação de serviço.

Na seara trabalhista, o dano moral nasce das relações de trabalho, originando-se por ato do empregado ou do empregador, podendo ocorrer antes, durante ou depois do término vínculo empregatício, ou seja, do contrato de trabalho.

Existe, em tese, uma igualdade entre os sujeitos da relação de trabalho em sofrer lesões, inclusive, no âmbito moral, embora o mais comum seja o empregado figurar no polo passivo da conduta danosa, conforme demonstra a prática judiciária.

Em casos de dano material, a reparação tem por fim reconstituir o patrimônio do lesado. No entanto, vale destacar que a indenização por dano moral não tem a capacidade e nem a pretensão de desfazer ou reparar monetariamente aquele ato lesivo, funcionando apenas como uma atenuante ao sofrimento causado, mesmo porque, não há como auferir em dinheiro, qual o valor da honra das pessoas.

Com relação à forma da reparação do dano moral de origem trabalhista, existe, de um lado a indenização tarifada, que significa o pagamento de montante em dinheiro que deverá ser auferida por arbitramento, segundo discernimento do juiz.

Do outro lado, tem o caráter de sanção, que poderá ser a retratação do ofensor na publicação de sentença reparatória da ofensa, ou outro tipo de obrigação de fazer ou não fazer, a critério do ofendido, desde que seja suficiente para amenizar o patrimônio moral violado.

A competência para apreciar controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando advinda da relação de trabalho é a Justiça do Trabalho, o colendo Tribunal Superior do Trabalho pacificou a questão através da Súmula nº 392, que considerou o art. 114 da Constituição Federal (alterado pela da Emenda Constitucional 45/2004), o dispositivo legal determinante de tal competência.

A partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, que alterou o artigo 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho assumiu a competência para apreciar as ações em que se postulam danos morais oriundos da relação de trabalho, desde então, surgiram várias implicações relevantes de como a matéria deveria ser julgada. Destarte, como se caracteriza o assédio moral e sexual nas relações de trabalho e como é feita sua reparação em relação à vítima?

O objetivo feral foi analisar o assédio moral e sexual nas relações de trabalho

e sua reparação em relação à vítima.

Os objetivos específicos foram: Conceituar assédio sexual, passando pelas definições trazidas pelos projetos anteriores a definição atual trazida com Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, a qual dispõe sobre delito em comento e que inseriu o Artigo 216-A no Código Penal Brasileiro; tratar sobre o conceito de liberdade e liberdade sexual, abordar os aspectos relevantes sobre o assédio moral e sexual nas relações de trabalho, determinando como caracteriza-se, a possibilidade de um cliente ser sujeito ativo e passivo do delito em tela, a justa causa atribuída ao assediante, processo trabalhista movido em face do empregador, a prova, a admissibilidade da conversa como meio de prova, outros meios de prova, o fórum no qual deverá ser pleiteado a indenização; tratar ainda, sobre as peculiaridades do processo, quais sejam segredo de justiça, denúncia a lide e regime de prova.

O tema assédio moral e sexual vem sendo consolidado pelos doutrinadores do ramo do Direito do Trabalho e, como consequência, vem se tornando prática comum na maioria das ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, repercutindo na jurisprudência, conforme se observa nas decisões onde a reparação desses danos está sendo reconhecida, não aceitando mais que o empregado seja lesado em seu íntimo moral.

A ação danosa cometida pelo empregador contra o empregado ou membro de sua família, que cause danos à honra ou boa fama, que lesione a sua moral, está disposto no art. 483, na letra “e” da CLT, como passível de rescisão indireta do contrato, podendo o empregado exigir a devida indenização material.

Contudo, na maioria dos casos, somente a rescisão indireta do contrato e a respectiva indenização não são suficientes, sendo de grande relevância que se constitua uma forma pecuniária, a fim de compensar o sofrimento e estabelecer uma forma de respeito ao patrimônio imaterial, resultando também em um impacto social, a fim de que seja coibida a prática de novos atos que ferem a moral.

O tema se torna profundamente relevante, posto que se trata da ofensa à autoestima do empregado, prejudicando o bom andamento do serviço e as relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho. Muitas vezes, passa despercebido pela

maioria dos outros funcionários e aquele que o sofre, não tem como provar, em vias de fato, que está sendo assediado, o que torna mais difícil sua constatação.

Tendo em vista as repercussões do assédio moral e sexual no ambiente do trabalho para a Psicologia, Medicina e Direito, por causa dos danos físicos, psíquicos e morais causados por esse tipo de violência, vê-se a importância desse trabalho para a comunidade científica bem como para a sociedade.

O presente trabalho segue a linha dogmático jurídica, analisando-se obras jurídicas nacionais dedicadas ao estudo do assédio moral e sexual, dano moral e da responsabilidade do empregador, bem como os artigos doutrinários publicados na Internet, em bases de dados científicas, como SCIELO, Google Acadêmico, Bibliotecas virtuais das universidades brasileiras e jurisprudências colhidas nos sites dos tribunais brasileiros.

No que se refere à abordagem optou-se pela qualitativa, visto que foram descritos os aspectos inerentes às teses / fundamentações dos autores e da legislação. Em relação ao método utilizado, considerou-se dedutivo-indutivo, que vai do geral para o particular, ou seja, a teoria proveniente dos trabalhos já publicados por diversos autores será aplicada ao caso em estudo e, por último, a coleta de dados se caracterizou como pesquisa bibliográfica.

## **1 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL:ASPECTOS CONCEITUAIS E ELEMENTOS**

O assédio moral, embora não se apresente como fenômeno recente, tem recebido, nos últimos anos, atenção especial por parte de juristas, psicólogos e médicos, sobretudo, em razão da elevação do princípio da dignidade humana ao patamar de fundamento das mais diversas ordens constitucionais, inclusive a brasileira, no pós-positivismo.

Com vistas a garantir a efetividade da proteção ao ser humano diante de tão odiosa prática, faz-se necessário que o direito construa um conceito maduro do assédio, pressuposto para a análise da compatibilidade do atual aparato legislativo pátrio diante da nova figura.

De acordo com Guedes (2007), é também denominado *mobbing* ou terror psicológico e não é um fenômeno novo. Oriundo das relações humanas, existe desde os primórdios da vida em sociedade.

Trata-se, assim, de um fenômeno que, embora não tenha que estar necessariamente presente em todas as relações humanas, nasce diretamente delas. Não se deve atribuí-lo, por conseguinte, exclusivamente, aos excessos capitalistas ou às relações de poder, muito embora não se negue que tais fatores possam agravá-lo.

O *mobbing* foi objeto de análise, conforme Guedes (2007), primeiramente, por estudiosos do norte da Europa, notadamente dos países escandinavos, que o identificaram nas relações escolares.

Vê-se que está presente em outros ambientes sociais, como no lar e na escola, não se restringido, por óbvio, ao ambiente do trabalho. Vale salientar que, em muitos casos, o assediador ou o assediado travaram, naqueles ambientes, a primeira experiência, reproduzindo-a, posteriormente, no ambiente de trabalho.

Conforme Fiorelli *et al.* (2007), mais recentemente, porém, o tema tem atraído a atenção de profissionais das várias áreas, como psicologia, medicina e direito, tal a amplitude dos efeitos que desencadeia.

No atual estágio, em que se visa a aclarar o fenômeno, delimitando-se seus contornos, busca-se conferir-lhe um conceito uniforme, definir uma tipologia, bem como identificar as características das pessoas que o compõe, a saber, o assediador e o assediado, de forma a conhecendo-o em profundidade, possam propor ações para prevenir e punir sua ocorrência.

O conceito de liberdade e liberdade sexual, na concepção jurídica, é de suma importância para que se possa definir o assédio sexual nas relações de trabalho, pois através dessas apreciações têm-se o ponto de partida para a avaliação da figura em tela.

Para Pamplona Filho (2001), a liberdade conceitua-se como faculdade de cada um se decidir ou agir segundo própria determinação.

No entanto, o Dicionário Brasileiro de Letras Jurídicas (PAMPLONA FILHO,

2001) traz um conceito que terá melhor aproveitamento para os estudos realizados: liberdade: Faculdade que tem cada um de agir em obediência apenas a sua vontade. Observe-se que esse conceito lato sofre restrições no estágio do homem coletivizado.

A liberdade sexual na sociedade contemporânea tem como ligação a livre disposição do próprio corpo, o que decorre de um visão individualista do ser humano, portanto, a liberdade sexual é de suma importância para a convivência em sociedade, daí essa liberdade estar garantida, até mesmo, por normas de natureza criminal.

### 1.1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O conceito de assédio moral ainda não está pacificado, apresentando os estudiosos da matéria definições que, embora apresentem elementos comuns, ainda diferem em aspectos significativos, aptos a gerar desdobramentos lógicos diversos, com relevantes implicações.

Dentre os elementos comuns destaca-se o fato de consistir num comportamento, isto é, em uma ação externa, observável por terceiros; algo que se materializa fora do pensamento humano.

Também merece menção a existência desse comportamento ao longo do tempo; restando, pois, afastados comportamentos episódicos, por mais graves que sejam. Com vista a aclarar os elementos caracterizadores do *mobbing*, traz-se, a seguir, algumas definições.

São elementos da definição: a conduta abusiva, que excede o eticamente e culturalmente admissível; comportamento, conduta visível, observável por terceiros; dano; perigo ao trabalho e degradação do ambiente de trabalho.

Merece destaque o entendimento de Fiorelli *et al.* (2007) que a mera possibilidade de dano está abrangida em seu conceito, ampliando o leque de situações fáticas abarcadas no assédio moral.

Como se verá adiante, alguns respeitáveis autores divergem desse pensamento, exigindo que o indivíduo a quem o comportamento se dirigiu se sinta agredido em sua integridade psíquica.

Para Fiorelli *et al.* (2007, p. 33) é “todo comportamento abusivo (gesto, palavra, atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade de uma pessoa. São meio-agressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas”.

Apontam-se como elementos dessa definição: o comportamento, realizado de forma abusiva; a ameaça de dano à integridade física ou psíquica.

Destacam-se como elementos dessa definição: atos, atitudes, gestos, ou seja, comportamentos, que podem ser positivos ou negativos (quando, por exemplo, colegas ignoram um cumprimento matinal da vítima, não respondendo); perseguição contínua e ostensiva; possibilidade de acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existências (RUFINO, 2007).

Já para Guedes (2007, p. 42), o assédio moral são “comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupos de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e/ou prejuízo de natureza funcional”.

Dentre os elementos, destacam-se o comportamento, a diretividade, o dano psíquico. Nessa definição, assim como na seguinte, como se verá, exige-se o dano efetivo, comprovável e, em alguns casos, até mensurável. O elemento inovador da definição consiste na chamada diretividade, ou seja, o comportamento é dirigido a determinado alvo (RUFINO, 2007).

Para Fiorelli *et al.* (2007) é justamente esse elemento, a diretividade, que distingue o assédio do dano. Logo, ausente tal elemento, poderá estar configurado o dano moral, sem que reste caracterizado o assédio, como se observa nos exemplos em que há chefes tiranos, em dinâmicas de grupos degradantes ou em revistas preventivas.

É sabido que o dano moral consiste na lesão de interesses não patrimoniais, no caso em exame, na lesão à dignidade humana. Desde já, deve-se esclarecer que o assédio gera, sem dúvida, dano, mas não deve ser resumido, pura e simplesmente, a este último (RUFINO, 2007).

É também diferente quanto aos seus efeitos, que, em regra, mostram-se mais

graves. Mister distinguir essa espécie do gênero, para que se possa conferir-lhe um tratamento diferenciado e específico (RUFINO, 2007).

Destacam-se como elementos da definição: a intenção, a continuidade no tempo, a reação do assediado demonstrada por manifestações como a miséria física, psicológica e social duradoura (GUEDES, 2007).

Inicialmente, merece destaque a explicitação do elemento intenção, já que para a maioria dos demais autores, esse elemento caracterizador deve ser evitado, uma vez que, sendo subjetivo, é de difícil aferição. Desse modo, a simples alegação de que não havia a intenção por parte do assediador pode fragilizar a comprovação do assédio (RUFINO, 2007).

Por outro lado, a exigência da reação do assediado demonstrada por manifestações como miséria física, psicológica e social, é de fundamental importância, posto que restringe o âmbito de ocorrência do assédio, afastando toda e qualquer situação em que, embora se verifique o comportamento tendente à realização do assédio, se a pessoa a quem se dirigiu tal conduta não sofre os esperados efeitos, a conduta resulta inócua, não se configurando o assédio (FELKER, 2007).

Vale lembrar que, nesse aspecto específico, a presente definição guarda uma relevante distinção com as três primeiras definições apresentadas anteriormente; aproximando-se, contudo, da anterior.

Cumprido esclarecer que o trabalho de Guedes (2007) se centra no final do processo de assédio, isto é, no diagnóstico e no tratamento dos seus efeitos, o que justifica a presença do dano efetivo como elemento caracterizador do fenômeno.

Pode-se classificar o assédio quanto ao motivo. O *mobbing* pode se verificar em razão da conquista ou manutenção do poder, da reação diante de um assédio sexual fracassado, da incompatibilidade emocional (por exemplo, entre pessoas extremamente objetivas e pragmáticas e pessoas detalhistas e prolixas), da disputa por espaço, reconhecimento e prestígio, da diferença de crenças religiosas, entre outras. Quanto ao local de origem, tem-se o assédio exógeno, no qual o assediador é cliente ou fornecedor da instituição, e o endógeno, que ocorre dentro do seu âmbito (FELKER, 2007).

O assédio moral endógeno pode, ainda, ser classificado, quanto à hierarquia, em horizontal e vertical. O primeiro é realizado pelos colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, podendo ser, por seu turno, individual ou coletivo, esse último mais desestabilizador. Normalmente, desenvolve-se mediante a omissão dos superiores. Com suas complacências, autorizam tacitamente a conduta.

Havendo dano, cabe recordar que incide a responsabilidade objetiva da organização, conforme disposição do artigo 932, III do Código Civil e Súmula 341 do STF (culpa presumida) e artigo 2º da CLT, segundo o qual o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal dos serviços. Diante do exposto, cabe às instituições agirem prontamente, buscando evitar o assédio.

No *mobbing* vertical, verificam-se a modalidade ascendente e descendente. A ascendente, embora menos comum, é tão danosa quanto qualquer outra modalidade. Ocorre em substituições de chefias carismáticas, promoção de colegas cuja competência não seja reconhecida por seus pares, fusões de empresas.

Já o assédio moral descendente assume a forma mais comum no ambiente de trabalho. Tem também efeitos mais danosos que o assédio horizontal, posto que, em regra, há maior dificuldade de reação dos empregados contra seus superiores.

Até para não desagradar o chefe, os colegas podem aderir à conduta abusiva, gerando o chamado assédio moral misto (vertical e horizontal), a mais odiosa espécie, por razões óbvias.

A definição de assédio sexual, com o transcorrer dos tempos, passou por grandes transformações, até chegar na definição trazida pela Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual, a qual incluiu no Código Penal o Artigo 216-A (BRASIL, 1940).

Para Scavone Júnior (2001), a resolução sobre a proteção da dignidade da mulher ou do homem no trabalho, do Conselho de Ministros das Comunidades Europeias, em Maio de 1990, teve como definição do assédio sexual uma conduta não desejada, de natureza sexual, ou outra conduta baseada no sexo, que afete a dignidade da mulher ou do homem no trabalho, acarreta consequências prejudiciais em matéria de emprego ou traz atentado à integridade física ou psicológica da pessoa

ou a sua dignidade (SCAVONE JUNIOR, 2001).

De forma sucinta, mas bem delineada, Lippmann (2005) definiu as figuras de assediante como sendo aquele que pratica o assédio sexual e assediado aquele que sofre o assédio sexual.

O mais comum é que no crime de assédio sexual a figura do assediante seja de uma pessoa do sexo masculino e do assediado seja de uma mulher, mas nada impede que ocorra o contrário, além disso é perfeitamente possível o assédio entre pessoas do mesmo.

O autor compreende que quando ocorre o assédio sexual ou abuso sexual deve permanecer a responsabilidade civil do agente, podendo ser invocada judicialmente. Para que se possa estudar e delinear melhor o conceito de assédio sexual é mister que se fale sobre as relações e trabalho e os tipos de assédio sexual.

## **2 RELAÇÕES DE TRABALHO E TIPOS DE ASSÉDIO**

Como afirma, com propriedade, Rodolfo Pamplona Filho (2001), exige-se pelo menos dois indivíduos: o agente, também denominado assediante e o destinatário do assédio denominado, também de assediado.

A doutrina especializada, a legislação e a jurisprudência de alguns países têm apresentado uma espécie de assédio sexual, na qual o assédio pode ser procedido por um ou mais colegas do meio ambiente do trabalho.

Quando não é permitido à outra pessoa dizer não ao ato sexual, não há que se falar em ato sexual sadio, pois caso isso ocorra está sendo praticado o sexo com violência. O assédio sexual, para que possa ser configurado na sua forma plena, não basta somente a conduta de natureza sexual, é extremamente importante que a conduta do agente seja repelida pelo destinatário.

Para que o assédio sexual ocorra tem que haver uma reiteração de conduta, ou seja, devem haver diversos atos por parte do assediante, pois um ato isolado não caracterizará o delito de assédio sexual.

É necessário que se faça uma interpretação sobre o que caracteriza ou não o assédio sexual, pois, muitas vezes, para uma sociedade, uma determinada conduta dita normal pode ser uma conduta combatida por outra.

Apenas a forma dolosa é admitida no tipo penal; dessa forma, exige a intenção de ofender a vítima com atos ou convites indecorosos, tendo que haver a superioridade hierárquica, ou dependência econômica de quem pratica o assédio (LIPPMANN, 2005).

## 2.1 DEFINIÇÕES DAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual por chantagem é a única espécie de assédio sexual que o direito brasileiro trata expressamente tendo limitação às relações de trabalho. Nessa forma, também denominado assédio sexual *quid pro quo*.

Pode-se também, aplicar este dispositivo a contrário *sensu*, essa forma ocorre com a promessa de a vítima ganhar algum benefício, onde depende do assediador esta concepção (PAMPLONA FILHO, 2001).

O assédio sexual *quid pro quo* é, portanto, uma consequência direta de um abuso da posição de poder do agente. Por isto mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há desnível de poder, como por exemplo, nos campos educacional (professores x discípulos), esportivo (dirigentes de clube e treinadores x atletas), hospitalar (médicos e auxiliares x pacientes) e religioso (sacerdotes x fiéis) (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47, grifos do autor).

Notadamente, essa forma de assédio sexual ocorre com maior frequência nas relações de trabalho, onde o assediado é pessoa subordinada hierarquicamente ao assediante (PAMPLONA FILHO, 2001).

Outra espécie de assédio sexual é o assédio sexual por intimidação, que também pode ser denominado por assédio sexual ambiental, e cuja forma viola o ambiente de trabalho sadio com manifestações, seja de natureza física, seja de natureza verbal a fim de prejudicar uma pessoa, criando uma situação de ofensa, intimidação no ambiente.

O assédio sexual por intimidação, embora não esteja tipificado como crime no

ordenamento jurídico brasileiro, deve ser punido na esfera trabalhista e na esfera civil, pois é uma forma de violação à liberdade sexual (PAMPLONA FILHO, 2001).

Antes de se abordar a definição da figura é necessário definir o que é crime tentado, extraído do Código Penal em seu Artigo 14, inciso II que reza, quando, iniciada a execução, não se consuma, por circunstâncias alheias à vontade do agente (BRASIL, 1940).

O assédio sexual caracteriza-se por uma conduta de natureza sexual, onde o destinatário (assediado) rejeita, mas tal conduta é sempre reiterada pelo agente (assediante). A tentativa do assédio sexual somente se dá, quando a prática do ato de natureza sexual se finda por circunstâncias alheias do agente, por exemplo, intervenção de terceiros.

Atualmente, a denominação que se consagra tem correspondência com o termo inglês *sexual harassment*, que também significa insistência, reiteração nas propostas, convites para praticar o ato com conotação sexual (FELKER, 2007).

### **3 PECULIARIDADES DO PROCESSO TRABALHISTA**

O assédio sexual no trabalho se caracteriza, quando o superior hierárquico pede favores com conotação sexual ao funcionário, ora assediado, prometendo tratar de maneira diferenciada caso este aceite seu pedido, ou o ameaçando em caso de recusa.

Sabidamente, Lippmann (2005, p. 22) em sua obra assédio sexual nas relações de trabalho dispõe:

O assédio pode ser praticado também contra quem presta serviços sem carteira assinada. Neste caso, o assediado estará mais vulnerável, pois basta que haja uma tentativa não correspondida para que ele simplesmente deixe de ser convocado para prestar serviços.

As vítimas preferidas dos assediantes normalmente são as do sexo feminino, principalmente as que estão no início da carreira profissional, justamente por serem mais desprovidas de malícias, além do que necessitam mais do emprego, tornando-

se desta forma, mais dispostas a cederem as propostas do assediante.

O assédio sexual no trabalho tem por característica atos impróprios ao local de trabalho, tais como fotos de cunho pornográfico enviadas por e-mail pelo assediante ao assediado, assuntos repetidos, nos quais somente abrangem temas de natureza sexual, perguntas sobre a vida pessoal do funcionário, sendo que tais indagações, tem por fim deixar este constrangido, e até mesmo pedir a empregada para que se vista com roupas sensuais.

Não há qualquer objeção em um cliente ser sujeito ativo de assédio sexual, pois este poderá perfeitamente celebrar um negócio mediante a recompensa do funcionário em prestar favores de cunho sexual, caracterizando a chantagem caso tal proposta não seja aceita pelo funcionário.

No entanto, nesse caso, caberá a empresa transferir o funcionário vítima de assédio sexual, praticado pelo cliente para uma função onde aquele não estará obrigado a encontrar com cliente, ora assediante, porém, não poderá haver nenhuma perda de vantagem ao funcionário pertinente ao emprego; não sendo possível tal hipótese o funcionário poderá requerer, a rescisão indireta no contrato de trabalho.

O projeto inicial sobre o assédio sexual trazia como causa agravante, o caso de o delito ser exercido com ultraje ao pudor ou violação, ligados à função, como exemplo, tem-se o psicólogo, pois esse profissional é conhecedor de assuntos íntimos de seus clientes; além desse profissional pode-se citar os médicos, os professores, o analista, e outros.

Tal agravante contido no projeto inicial sofreu veto presidencial, porém, nada impede que o cliente seja alvo de assédio sexual, pois não há como não punir o profissional que se utiliza das suas atribuições funcionais de forma indevida.

O Artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas alíneas “a” e “b”, diz que o funcionário, que é sujeito ativo do crime de assédio sexual, estará enquadrado no artigo acima exposto da CLT; ressaltando-se ainda, que o chefe que incorrer em práticas tidas como criminosas, também estará praticando um ato de improbidade.

Deve-se demonstrar claramente, que a simples “cantada”, quando feita sem intenções de ameaças, não será o caso de dispensa por justa causa, mais sim, de

uma advertência verbal, na qual o empregador irá chamar a atenção do funcionário de maneira mais flexível, porém se as “cantadas” continuarem deverá o empregador fazer uma advertência por escrito e se, mesmo assim, o funcionário continuar com essas atitudes reprováveis, poderá ser suspenso ou dispensado por justa causa.

A pessoa que sofre o assédio deve, primeiramente, repudiar de forma clara e firme, mostrar que não aceita ser molestado em sua integridade física ou moral, impondo ainda que cobrará uma posição diferente do possível assediante.

Os tribunais brasileiros vêm admitindo a gravação de uma conversa, seja ela pessoal ou telefônica, mesmo que a outra parte não esteja consciente, pois tal prova não viola norma constitucional que protege a intimidade, tal qual ocorre com documentos particulares que são anexados no processo (FELKER, 2007).

A prova testemunhal é de extrema importância para comprovar o delito em comento, os empregados que já foram vítimas de assédio podem ser arrolados como testemunhas, demonstrando ao Juiz as experiências que tiveram. É fundamental também, que o assediado demonstre no seu interrogatório as formas pelas quais repudiou o assédio, pois desta forma, poderá ter direito a indenização (TOURINHO FILHO, 1999).

Afirma Tourinho Filho (1999), que a palavra fato, em matéria processual, principalmente no campo probatório, tem um conceito bastante amplo: compreende os diversos acontecimentos do mundo exterior, e esse conceito se estende e alcança coisas, lugares, pessoas e documentos.

De acordo com Montenegro Filho (2007), o objeto da prova é o fato e não o direito debatido no processo. Os fatos que não dependem de prova são os fatos notórios, aqueles afirmados pela parte e confessados pela parte contrária, os admitidos no processo como incontroversos e aqueles cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

O Código de Processo Penal brasileiro admite apenas aquelas provas elencadas nos arts. 158 a 250. Pondere-se, por primeiro, que de modo geral os Códigos fazem uma enumeração dos meios probatórios, sem, contudo, exauri-los, mesmo porque seria muita pretensão do legislador não prever sua própria falibilidade.

Tal doutrina é tão importante que chega mesmo a se refletir sobre o Direito Positivo. É o caso, por exemplo, do art. 332 do CPC, *in verbis*:

Todos os meios legais, ainda que não especificados neste Código, são admissíveis para provar a verdade dos fatos, e, quanto ao estado das pessoas, devem ser observadas as restrições à prova estabelecidas na lei civil.

Como bem ensina Lippmann (2005) os pedidos formulados pertinentes a indenização em decorrência do assédio, devem ser interpostos na Justiça do Trabalho, mesmo que ocorra entre o prestador de serviços sem vínculo empregatício, nesse caso se não houver pedido de vínculo empregatício, sendo o pedido tão somente referente à indenização e sendo o valor da causa inferior a quarenta salários mínimos, deve a ação correr pelo procedimento sumaríssimo.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a Justiça do Trabalho passou a processar e julgar as relações de trabalho, alterando o Artigo 114 da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, conclui-se que a competência para julgar os ações que disponham sobre assédio sexual nas relações de trabalho é sem sombra de dúvidas da Justiça do Trabalho.

### 3.1 PECULIARIDADES DO PROCESSO DE ASSÉDIO SEXUAL

Em decorrência do delito, ora em comento, derivar ofensas pertinentes à sexualidade da vítima, qual seja, a violação da liberdade sexual, mister se faz que o processo judicial corra em segredo de justiça, além do que, a intimidade do assediante, também irá ser investigado, portanto tal medida é fundamental para que o mérito da causa seja julgado da melhor maneira possível (PAMPLONA FILHO, 2001).

O Artigo 70, do Código de Processo Civil, em inciso III, dispõe que aquele que estiver obrigado, pela Lei ou pelo contrato, a indenizar em ação regressiva, o prejuízo de quem perder a demanda, aplica-se de forma plena em processo de assédio sexual (MONTENEGRO FILHO, 2007).

Dessa forma, conclui-se, que a denúncia a lide é cabível no processo

trabalhista, em decorrência da Emenda Constitucional nº 45 de 2005. Pode ocorrer um conluio entre a vítima e o suposto assediador, com o intuito de lesionar uma empresa empregadora, pois essa é responsável patrimonialmente em decorrência do dano causado.

No entanto, tal situação é resolvida com direito de ação regressiva contra o assediador empregado, dessa forma, aplica-se as sanções previstas nos artigos 16 e 18 do Código de Processo Civil de 2015.

Para Lippmann (2005), a prevenção mais eficaz ao combate ao assédio sexual, dá-se quando a empresa trata abertamente com seus funcionários sobre o assunto em comento, alertando-os, quanto tal situação é prejudicial a empresa, informando-os que caso algum funcionário pratique o assédio sexual esse será demitido por justa causa.

Deve ainda, a empresa elaborar seu próprio código de ética com informações sobre o assunto, dessa maneira a empresa atuará de modo eficaz para conter tais práticas e, por consequência, terá uma produtividade muito mais acentuada.

Em relação ao tipo penal, ora em comento, há diversas críticas voltadas para a necessidade de a tipificação do delito assediar, pois segundo alguns especialistas o assédio sexual remete a outros tipos penais.

O Artigo 147 do Código Penal traz a seguinte redação: “Ameaçar alguém, por palavra escrita ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave” (BRASIL, 1940).

Analisando o artigo mencionado, acredita-se que tal tipo abrange o consoante no artigo 216-A, do mesmo diploma legal, pois se o sujeito ativo do crime de ameaça faz com a vítima sofra mal injusto, que a leva a um dano físico, moral ou econômico, a vítima do assédio também sofre dos mesmos males.

A partir do instante que uma nova tipificação é inserida no diploma penal, essa deve ser aperfeiçoada, ou seja, deve-se cooperar para que tal tipo seja aplicado da forma mais plausível.

A prevenção é o melhor caminho para que as empresas não sofram ações

decorrentes de assédio sexual, pois caso a empresa haja dessa forma, estará diminuindo-lhe o montante de ações interposta contra ela e, ainda, caso sofra algum processo, a indenização fixada pelo juiz será muito menor do que para as empresas que não praticam a prevenção.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, ao incluir no nosso diploma penal o Artigo 216-A, que considerou o assédio sexual como crime, revelou uma importante evolução no ordenamento jurídico brasileiro, pois o assédio sexual no trabalho é uma realidade e, cabe ao judiciário estabelecer formas mais eficazes de combatê-lo.

A figura ora esplanada quando ocorre no âmbito do trabalho, é prejudicial tanto para o funcionário que fora vítima do assédio sexual, como também para o desenvolvimento da empresa e dos outros funcionários.

O assédio sexual aterroriza os empregados, principalmente aqueles pertencentes ao sexo feminino, no entanto é perfeitamente possível ser vítima o empregado do sexo masculino, bem como ocorrer entre pessoas do mesmo sexo.

Tal prática deve ser combatida, pois os abalos psicológicos decorrentes do assédio sexual podem tomam dimensões imensas, visto que a vítima além de ter receio de ir ao trabalho, perde sua capacidade intelectual, dessa forma, muitos talentos são desperdiçados, além de comprometer o desenvolvimento profissional de muitas pessoas.

Como mencionado no desenvolvimento da presente pesquisa, o assédio sexual estende-se para as pessoas que não possuem uma relação de emprego, como por exemplo o cliente, sendo que esse, pode tanto ser sujeito ativo ou sujeito passivo do delito ora explanado, nesse caso, tem-se uma relação de trabalho e não de emprego, no entanto, é perfeitamente possível ocorrer o assédio sexual, tendo o Direito a obrigação de punir essa situação, pois os males necessitam ser combatidos, para que não se tornem situações normais para a sociedade.

Portanto, o combate ao assédio sexual nas relações de trabalho deve ser

realizado eficazmente, não só por haver uma tipificação na área penal, mas principalmente pelos abalos psicológicos causados nas vítimas, pois proliferação de casos de assédio sexual no trabalho nos remete a um Estado arcaico, onde o superior hierárquico utiliza-se de suas atribuições para satisfazer seus desejos sexuais, importunando seu inferior com convites, insinuações, e até mesmo apalpadinhas em partes íntimas, aterrorizando sua vida íntima e profissional.

Tendo em vista que o objetivo central desse estudo foi o de analisar no que consiste os assédios moral e sexual no trabalho, com vistas a, especialmente delimitá-lo de modo a identificar suas características e especificidades, assim foi possível verificar que o assédio sexual deve ser compreendido como um problema que deve ser combatido, pois caso tal situação, no ambiente de trabalho, não seja repudiado pelo ordenamento jurídico causará consequências negativas para as relações de trabalho, ocasionando prejuízos não só para as vítimas, mas também, para o desenvolvimento das empresas.

Em decorrência da evolução dos conceitos da sociedade, onde multidão de pessoas encontra-se maior parte do tempo no ambiente de trabalho, o que enseja a possibilidade de se estabelecer diferentes tipos de situações relacionadas com as relações interpessoais isso leva conseqüentemente a evolução nas relações de trabalho e a necessárias definições das formas que permitam organizar essas relações.

O Direito tentará compreender o processo evolutivo da sociedade visando atender as modificações decorrentes das transformações que se operam no âmbito da vida real.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 27 jul. 2020.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília, DF, 1940.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso 10 jan. 2023.

BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004. (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432). Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso 10 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Dispõe sobre assédio sexual. Brasília, DF, 2001.

BRASIL. Súmula n. 392 do TST. DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido. (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015

FELKER, Reginald. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho: Doutrina, Jurisprudência e Legislação**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

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

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MONTENEGRO FILHO, M. **Curso de Direito Processual Civil**. São Paulo: Atlas, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. In: JESUS, Damásio Evangelista; GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Assédio Sexual Responsabilidade Civil**, São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. **Código de Processo Penal Comentado**. São Paulo, Saraiva, 1999.

TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. **Processo Penal**. São Paulo, Saraiva, 1999.