



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**ASSÉDIO SEXUAL SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES TRABALHISTA**

**Roberta Bezerra Mendonça**  
**Prof.º Francisco Joaquim Branco de Souza Filho**

**Aracaju**  
**2018**

**ROBERTA BEZERRA MENDONÇA**

**ASSÉDIO SEXUAL SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso –  
Artigo – apresentado ao Curso de Direito  
da Universidade Tiradentes – UNIT,  
como requisito parcial para obtenção do  
grau de bacharel em direito.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**Banca Examinadora**

---

**Orientador- Prof.º Francisco Joaquim Branco de Souza Filho**

**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**

**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**

**Universidade Tiradentes**

---

**Coordenador de TCC**

**Universidade Tiradentes**

## **Agradecimentos**

Dedico este trabalho á Deus, á minha mãe Josefa Bezerra Mendonça, minha irmã Mayra Bezerra Mendonça, aos meus amigos por estarem todos sempre ao meu lado em todos os momentos e por compreenderem as horas de ausência.

Á meu professor e orientador Dr. Francisco Joaquim Branco de Souza Filho pela paciência e presteza a mim dispensadas, e aos demais professores que me acompanharam durante o curso transmitindo-me conhecimentos.

Às mulheres que já passaram pela tormenta do assédio sexual e a todas as pessoas que lutam por igualdade ao redor do mundo, em especial a todas as feministas.

# ASSÉDIO SEXUAL SOBRE AS MULHERES NAS RELAÇÕES TRABALHISTA

**Francisco Joaquim Branco de Souza Filho<sup>1</sup>**

**Roberta Bezerra Mendonça<sup>2</sup>**

## **RESUMO**

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo conhecer e analisar as relações de trabalho que se estabelecem em decorrência do constrangimento de alguém com o intuito de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual, fazendo prevalecer o agente de seu cargo ou função exercida. Destacando, que esta atitude viola o direito de intimidade do trabalhador, bem como, a dignidade da pessoa humana, garantias estas constitucionalmente asseguradas, não podendo o empregador ou colega de trabalho violá-las. Estuda precisamente o assédio sexual, suas características, como se configura tal delito, as consequências geradas a vítima sobre o assédio, tanto físicas como psicológicas, e a reparação do dano para a vítima e a responsabilização do assediador como para o empregador. Finaliza então, com formas de prevenção do assédio sexual na relação de emprego, medidas que podem ser tomadas pelo empregador para prevenir a prática do assédio sexual em meio ao ambiente de trabalho. Para isso utilizou-se o método hipotético-dedutivo e de pesquisas bibliográficas que possibilitaram a reflexão e realização desta pesquisa.

**Palavras-chave:** Assédio Sexual. Dano Moral. Dignidade da pessoa humana. Direito do Trabalho. Proteção do Trabalho da Mulher. Relação de emprego.

---

<sup>1</sup>Graduado em Direito pela Universidade Tiradentes. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Tiradentes. Advogado, com ênfase em Direito Trabalhista, Tributação e Previdência. Professor Assistente na Universidade Tiradentes – UNIT.

<sup>2</sup>Graduanda do curso de direito da UNIT – Universidade Tiradentes. E-mail: <robertamendonca\_advocacia\_@hotmail.com>.

## 1 INTRODUÇÃO

A constituição federal em sua exibição dos princípios fundamentais resguarda o que há de maior valor para o ser humano que é a dignidade humana (1º, III, da Constituição da República federativa do Brasil). A carta também proíbe qualquer tipo de discriminação que diferencia o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais de trabalho jurídico (Art. 5º, e seus incisos e 7º, XXX), em razão da cor, sexo, idade, entre outros motivos.

Apesar das obrigatórias previsões constitucionais, as discriminações entre pessoas de diversos setores da sociedade ainda perduram nas relações sociais e laborais, onde o sexo ainda é um diferencial importante para contratar ou dispensar um trabalhador. As mulheres ainda estão subjogadas a ganhar menos em muitos casos, ocorrendo a discriminação no processo seletivo, a não progressão profissional, instabilidade e o assédio sexual.

O preconceito e a rejeição em razão do sexo no ambiente de trabalho, entre as formas que se reconhece na realidade brasileira, é ainda de muita representação, porque as vítimas, principalmente as do sexo feminino, raramente recorrem aos meios sociais em busca de reparação das violações sofridas apesar do grande número de ocorrência de assédio. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), aproximadamente 50% das trabalhadoras já foram vítimas de assédio sexual, porém 1% denunciam, o que dificulta a punição do agressor. Assim como, as que recorrem, na maioria das vezes obtêm uma decisão desfavorável, pela falta ainda da correta observância das provas produzidas nos atos, e também pelo preconceito com quem o tema por muitos ainda é tratado.

Para iniciar o estudo, fez-se um breve relato sobre o aspecto histórico, analisando a perpetuação do papel que é atribuído a mulher e as consequências da manutenção de estereótipos nas relações de trabalho. No capítulo seguinte, o tema assédio sexual foi conceituado, incluindo ademais o bem jurídico tutelado, personagens do assédio sexual: sujeito ativo e passivo. Bem como a tentativa e consumação do ato e suas causas e consequências. Posteriormente, é abordado o aumento da pena nos casos em que a vítima possui idade inferior a dezoito anos.

A respeito da relação de emprego do trabalho feminino, é feita uma abordagem sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, autorizada pela Lei nº 4.121 de 27-08-62. Um ponto importante desse trabalho é salientar que apesar do espaço que foi conquistado pela mulher ao longo dos anos, ainda há um caminho a ser trilhado para combater e compreender as causas e efeitos do assédio sexual. O objetivo é que as possibilidades de trabalho não sejam distintas em detrimento do sexo, e de que as mulheres possam exercer seu ofício sem ser desrespeitadas, visto que seu rendimento pode ser prejudicado quando submetidas à situações constrangedoras. O assediador deve ser responsabilizado no que se refere à esfera trabalhista, criminal e cível.

Outrossim, o papel da empresa em garantir uma boa relação entre seus funcionários e fomentar o respeito mútuo, pois o empregador é responsável pela contratação e instrução dos empregados. Assim como, a reparação moral e material sofridos pela vítima.

Dentro do tópico formas de prevenção do assédio sexual feminino nas relações trabalhistas, foi citada a importância da adoção de medidas de prevenção, a fim de viabilizar um ambiente de trabalho satisfatório. Destaca-se também a dificuldade que é enfrentada para a obtenção de provas e o receio de perder o emprego que acomete a assediada.

É imprescindível o estudo desse tema, mostrando que a conduta atinge todos os envolvidos, principalmente a vítima. É necessário esclarecer e compreender as atitudes que podem ser consideradas como assédio sexual e ressaltar a importância da denúncia, com o objetivo de conscientizar as pessoas sobre a frequência desses casos.

## **2ASPECTOS HISTORICOS**

De acordo com LIMA (2015), desde a antiguidade até atualmente, os mais fortes sempre dominaram os mais fracos, fazendo da subordinação, um meio para se alcançar qualquer desejo dos que possuíam mais poderes que os outros. A palavra Assédio vem do latim *obsidere*, que significa opor-se, atacar, sitiado, já na língua portuguesa significa uma insistência importuna, junto de alguém, com pretensões ou uma abordagem forçada, caracterizando assim o assédio sexual. Podemos nos basear nas relações de escravos para com seus patrões, nas quais as escravas tinham que fazer e atender qualquer tipo de ordem ou desejo de seus superiores, por serem “propriedades” do mesmo.

Após o fim da escravatura, não houve o fim do assédio sexual, pelo contrário, é possível observar o reflexo dessa relação de subordinação em diversas áreas de trabalho. Durante a Revolução Industrial, quando homens e mulheres passaram a trabalhar juntos, ficou evidente a desigualdade entre os sexos. Mesmo realizando as mesmas tarefas, as funcionárias recebiam salário inferior ao que era pago ao trabalhador do sexo masculino. Não que o assédio sexual seja somente de homem contra mulheres, mas a realidade mostra que elas são as maiores vítimas desse crime.

Muitos homens ainda ocupam a maioria dos cargos de prestígio e recebem maiores salários, em consequência desse poder hierárquico, e da visão distorcida e preconceituosa em relação ao papel da mulher na sociedade, que por muito tempo foi atribuído aos afazeres domésticos e cuidados para com a família, além do dever de satisfazer a vontade sexual do cônjuge, sendo considerada como um ser passivo e impotente. Desse modo foi estabelecida uma situação de superioridade equivocada, ignorando a liberdade da mulher de conquistar outros espaços. O que os levam a agir, muitas vezes, de forma abusiva e desrespeitosa.

A expressão assédio sexual só foi introduzida nos anos de 1970, onde pesquisadores de uma Universidade nos Estados Unidos da América analisaram a conduta do superior hierárquico com a conotação sexual, pelo fato de este possuir um poder em relação ao seu empregado, surgindo assim uma palavra específica para caracterizar esse tipo de conduta e tornando-se o primeiro país a ter uma legislação específica para esse comportamento.

Os Estados Unidos da América fizeram uma legislação tão rígida para esse tipo de comportamento, que foi considerado o país mais severo na repreensão do assédio sexual, fazendo assim o país com maiores índices de indenizações por essa conduta criminosa.

O assédio sexual só foi ter relevância na realidade brasileira na década de 1990, pois foi a partir desta data que começaram a ter maiores manifestações de assédio sexual nas empresas. Atualmente, o tema é bastante presente no cotidiano das empresas, pois como a sociedade evoluiu em relação ao passado ainda resta muito preconceito pelo fato de que o ser humano sempre quer ter um poder sobre o outro.

### **3 DAS CAUSAS DO ASSÉDIO SEXUAL**

A lei nº 10.224, de 15-5- 2001, inseriu no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual o delito de assédio sexual, definido no art. 216-A: “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: Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.

Protege-se, com o novo dispositivo penal, a liberdade sexual da pessoa, quando o titular está submetido a outrem numa relação de poder, em decorrência da superioridade administrativa ou trabalhista. Na verdade, com o ilícito são atingidos os bens jurídicos de liberdade sexual, honra, liberdade do exercício do trabalho, de não discriminação. (MIRABETE E FABBRINI, 2015, p. 421).

Na tipificação do crime de assédio sexual, a proteção penal estende-se para além da liberdade sexual, abrangendo, com efeito, outros bens jurídicos que, embora não tenham a mesma relevância, elevam no contexto a importância e, de certa forma, fundamentam, na ótica do legislador, a necessidade da proteção penal desse aspecto da liberdade sexual. Assim, bens jurídicos protegidos são (1) liberdade sexual de homem e mulher, indiferentemente, ao contrário do que ocorre com o crime de estupro, por exemplo, que protege exclusivamente esse direito de pessoa do sexo feminino; (2) a honra e a dignidade sexuais são igualmente protegidas por este dispositivo; e, por fim, (3) a dignidade das relações trabalhistas-funcionais também assumem a condição de bem jurídico penalmente protegido por esse novo dispositivo legal. (BITENCOURT, 2015, ps. 77-80).

Define-se o assédio sexual como a conduta de importação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotação libidinosos, de uma pessoa física com relação a outra.

Há ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ter também dimensão física. A relevância do assunto desde a constituição de 1988, em face do novo status jurídico confere às mulheres no art. 5º, caput e I, CF 88, por exemplo e, de resto, aos direito de personalidade da pessoa humana, fez este censurável comportamento ultrapassar o acanhado conceito de incontinência de conduta (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482, “b”, da CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT, quando se tratar de infração empresarial: “ato lesivo à honra e boa fama”. Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado



nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previsto na CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla. (DELGADO, 2016, p. 1365).

Portanto, o assédio sexual constrange e intimida a vítima, sendo o assédio moral uma consequência vinda do assédio sexual, pois como no assédio sexual há uma recusa do assediado, e sendo tal conduta praticada por superior hierárquico, atingindo a dignidade da pessoa humana, a vítima fica retraída, insegura e com medo até mesmo de perder seu emprego.

O delito de assédio sexual tipificado como crime próprio exige que o sujeito ativo se encontre na condição de superior hierárquico da vítima ou com ela tenha ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, podendo, no entanto, ser pessoa do sexo feminino ou masculino.

Sujeito passivo será aquele que está ocupando o outro pólo dessa relação hierárquica ou aquele sobre o qual tenha ascendência o sujeito ativo, não importando o seu sexo. (GRECO, 2015, p. 531).

Sujeito ativo podem ser qualquer pessoa, homem ou mulher, em relação hetero ou homossexuais. Com a expressão “alguém” o tipo penal permite que o constrangimento seja praticado por sujeito ativo do mesmo sexo da vítima, desde que apresente a elementar relativa à hierárquica funcional ou ascendência. O inverso não é verdadeiro, isto é, o subordinado ou subalterno não pode ser sujeito ativo do crime de assédio sexual, falta-lhe a condição especial exigida pelo tipo, que emoldura um crime próprio. A ausência do vínculo laboral ou funcional entre assediante e assediado torna a conduta atípica, pelo menos em relação a esta novel infração penal.

Igualmente, à evidência, sujeito passivo também pode ser do mesmo sexo do sujeito ativo, desde que se encontre na condição subalterna exigida pelo tipo penal. A inexistência de “vínculo de subordinação” entre vítima e sujeito ativo afasta a tipicidade da conduta. Na hipótese de a vítima desfrutar de posição semelhante ou superior ao sujeito ativo, a mesma conduta de “constranger” não configura assédio sexual; em outros termos, não há crime de assédio sexual entre colegas de trabalho, estudo ou lazer. (BITENCOURT, 2015, p. 80 e 81).

O assédio no trabalho costuma ser característica predominante pelo sexo masculino, onde na maioria das vezes a vítima são mulheres, mas não se pode afastar hipóteses que o sexo feminino seja agente ativo, pelo fato que hoje em dia elas estejam

ocupando os cargos maiores que os dos homens. É irrelevante o sexo do sujeito, podendo a conduta ter conotações heterossexual ou homossexual.

Consuma-se o crime com a prática do ato constrangedor, sendo desnecessário que ocorra qualquer ato de caráter sexual (beijo, abraços lascivos, toques etc.).

Embora rara, é possível a ocorrência de tentativa, que se verifica, por exemplo, na palavra escrita que não chega ao conhecimento da vítima. (MIRABETE E FABBRINI, 2015, p. 422).

Tendo em vista a sua natureza de crime formal, o delito de assédio sexual se consuma no momento em que ocorrem os atos que importem em constrangimento para a vítima, não havendo necessidade que esta venha, efetivamente, a praticar os atos impliquem vantagem ou favorecimento sexual exigido pelo agente que, se vierem a ocorrer, serão considerados mero exaurimento do crime.

Tratando-se de um crime plurissubsistente, é possível o raciocínio correspondente à tentativa, haja vista a possibilidade de fracionamento do iter criminis, sendo, no entanto, de difícil ocorrência, embora não possa ser descartada. Irá, pois, depender da hipótese concreta a ser examinada. Nesse sentido, destaca Rubi Girão que, “se a afirmação da possibilidade da tentativa no crime de assédio sexual é majoritária na doutrina, determinar-se no caso concreto o momento da sua configuração é tarefa árdua, especialmente no estágio em que o instituto se encontra no Brasil”. (GRECO, 2015, ps. 531 - 532).

Consuma-se o assédio sexual, na verdade independentemente se a vítima se submeter-se a chantagem sexual constrangedora. Doutrinariamente, é admissível a tentativa quando o agente enviar mensagem, vídeo ou qualquer outro meio do gênero, recebido por terceiro, antes mesmo de a vítima ter conhecimento.

O estatuto da criança e do adolescente (ECA) permite o trabalho para adolescentes (art. 60 e seguintes), o que se pode falar na situação hierárquica ou de ascendência profissional, e que, mesmo diante da relação irregular de trabalho infantil, é preciso assegurar proteção às crianças envolvidas e punir com mais razão os autores dessa relação irregular cumulada com assédio sexual, o que no Brasil se verifica em muitas situações, como a do trabalho doméstico.

A idade da vítima é um dado de natureza objetiva, que deverá ser comprovado nos autos através do necessário documento de identidade, entre outros; pois o art. 155 do código de processo penal, de acordo com a nova redação que foi dada pela Lei nº 11.690, de junho de 2008, determina que somente quanto ao estado das pessoas serão observadas as restrições estabelecida na lei civil.

Da mesma forma, para que possa ser aplicada a causa especial de aumento de pena deverá ficar demonstrado nos autos que o agente conhecia a idade da vítima, pois, caso contrário, poderá ser alegado o chamado erro de tipo.

O § 2º do art. 216-A do código penal determina que o aumento máximo será de até um terço, não especificando o mínimo. Assim para que se mantenha a coerência com os demais artigos que também preveem majorantes, o aumento mínimo deverá ser de 1/6 (um sexto), conciliando-se, assim com os demais artigos constantes da legislação penal.

Assim, concluindo, tendo o agente conhecimento de que a vítima era menor de 18 (dezoito) anos, o julgador obrigatoriamente, no terceiro momento do critério trifásico de aplicação da pena, determinará um aumento que variará entre um mínimo de 1/6 (um sexto) e o máximo 1/3 (um terço), encontrando-se, após essa aplicação, a chamada pena justa. (GRECO, 2015, p. 533-534).

Das majorantes constantes do art. 226, apenas duas não podem ser aplicadas no crime de assédio sexual, ante a proibição do bis in idem, uma vez que se confundem com elementares típicas contidas no art. 2016-A: se o agente é preceptor ou empregador da vítima, pois nessas hipóteses existe, em tese, relação de hierarquia ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função (art. 226, II, do CP).

Nas demais hipóteses, elencadas no mesmo dispositivo, quais sejam, “se o agente é ascendente, pai adotivo, padrasto, irmão, tutor ou curador... da vítima ou por qualquer outro título tem autoridade sobre ela”, a nosso juízo, não se faz presente aquele vínculo referido no dispositivo em exame, que só pode decorrer do exercício de emprego, cargo ou função. Com efeito, nem mesmo a respeito de tutor ou curador pode-se da relação de superioridade. A mesma exigência de tipicidade taxativa afasta a possibilidade dessa exclusão. Portanto, são causas de aumento perfeitamente aplicáveis ao crime de assédio sexual. (BITENCOURT, 2015, p. 91).

Aplicam-se, também, ao Art. 216-A as causas de aumento previstas no art. 226, com a redação dada pela Lei nº 11.106, de 28-3-2005, sendo aumentada a quarta parte da pena se o crime é cometido em concurso de duas ou mais pessoas, e à metade se o agente é ascendente, padrasto ou madrasta, tio, irmão, cônjuge, companheiro, tutor, curador ou preceptor da vítima (item 24.2.2). Não se considera a qualificadora de ser o agente empregador da vítima ou pessoa que tenha autoridade administrativa sobre ela por ser o fato circunstância elementar no crime de assédio sexual. Foi vetado o parágrafo único pois previa a mesma pena para quem cometesse o crime prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade, sob a alegação de serem já formas qualificadas do crime, conforme o art. 226, do CP. Na verdade, o dispositivo vetado previa a prática do crime de assédio por parte das pessoas que se revestissem das qualidades citadas, de relação de poder, o que ficou prejudicado pelo veto, já que não estão elas inseridas no caput do novo dispositivo penal. (MIRABETE E FABBRINI, 2015, p. 423).

#### **4 ASSÉDIO SEXUAL FEMININO E A RELAÇÃO DE EMPREGO**

O Código Civil de 1916, era proveniente de um sistema patriarcal em que a mulher era tratada como incapaz. O art. 446 da CLT adotava essa orientação ao “presumir autorizado” o trabalho da mulher casada. Em caso de oposição conjugal, poderia a mulher recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Essa situação modificou-se com o estatuto da Mulher Casada, com a Lei nº 4.121, de 27-8-62, que modificou o Código Civil de 1916, deixando a mulher de ser incapaz. Por fim, o art. 446 da CLT foi revogado pela Lei nº 7.855/89. Os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito a sua fragilidade física. Sua complexão física não é a mesma do homem.

As guerras, em que são recrutadas muitas pessoas do sexo masculino, são apontadas como estímulo ao trabalho feminino. Na verdade, há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviço em jornadas excessivas para conseguir o emprego e obter um salário. (MARTINS. p. 926).

A Constituição atual não proibiu, como nas anteriores, o trabalho noturno ou insalubre da mulher, razão pela qual deixou de haver discriminação nesse sentido quanto ao trabalho feminino que, inclusive, pode trabalhar em pedreiras minas de

subsolo, atividades perigosas, nas obras de construção civil, pois foram revogados os art. 79 e 387 da CLT pela lei nº 7.855/89.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, estabeleceu à vedação da prática de ato discriminatório e limitativo para efeito do ingresso na relação de emprego ou para sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º). Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração, ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; b) a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: (1) indução ou instigamento à esterilização genética; (2) promoção de controle de natalidade, assim não considerando o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meios de instituições, públicas ou privadas, submetidas às normas do SUS.

O Art. 7º, XX, da Constituição Federal, ao versar sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, já está tratando de forma indireta de não haver discriminação quanto ao seu trabalho. O objetivo do constituinte é de que homens e mulheres tenham as mesmas possibilidades de trabalho, sem que haja nenhuma discriminação em relação à mulher. Para tanto a lei ordinária deve conceder incentivos específicos visando à proteção de seu mercado de trabalho.

Um dos incentivos já existentes é o do pagamento de salário-maternidade é feito pela Previdência Social, e não pelo empregador, que se verifica desde a Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, além do que o Brasil ratificou as convenções números 3 e 103 da OIT, que dispõem sobre o fato de que o encargo do pagamento do salário da gestante não deve ficar a cargo do empregador. A convenção nº 103, no seu § 4º do art. 4º, estabelece que as prestações devidas à empregada gestante devem ser pagas pelo sistema de seguro social ou de fundos públicos, e não pelo empregador.

A própria licença-paternidade é uma forma indireta de não discriminação do trabalho da mulher, pois permite que o pai se ausente do trabalho por cinco dias para ajudar a cuidar do filho, reduzindo o ônus imputado apenas ao trabalho feminino.

A Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968, em seu art. 1º, já previa que “são nulas as disposições e previdência que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos para provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas

empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço público”.

O parágrafo único do citado artigo previu pena de prisão de três meses a um ano para quem obstasse ou tentasse obstar o cumprimento da referida norma.

A Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985, criou o Conselho nacional dos Direitos da mulher, tendo por objetivo promover, em âmbito nacional, políticas visando a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e igualdade de direitos. (MARTINS p. 768-769).

As consequências do assédio sexual são de várias formas, prejudicando a imagem da empresa, afetar custos, vendas, despesas e o que é mais grave, atingir de maneira irreparável a vítima, que sofreu humilhações e desconfianças no trabalho.

Sem sombra de dúvidas a pessoa mais atingida com crime de assédio sexual, é a vítima. O ambiente fica totalmente desfavorável, pelas agressões pode conduzir um prejuízo no rendimento do trabalhador, trazendo prejuízos de suas promoções, transferência ou quaisquer outros benefícios profissionais que almeje, criando um ambiente laboral inadequado, com extrema pressão psicológica. A intimidade do assediado será devastada com o início das investigações, em caso de denúncia do fato, os colegas podem também realizar comentário produtivos ou indesejados. As consequências físicas e psicológicas são profundas, na maioria das pessoas ofendidas, a ansiedade, cansaço e a depressão podem tomar conta da rotina de trabalho gerando o desinteresse pelo ambiente de trabalho.

A vítima, consciente de que está sofrendo assédio sexual, deve comunicar o mais rápido possível ao seu superior hierárquico, para que sejam tomadas as devidas providências junto ao assediador. Não podendo esperar que seu contrato seja rompido. O apoio a vítima é importantíssimo, para que os danos sofridos à sua imagem e moral sejam os menores possíveis.

A Lei Complementar nº 150/2015, em seu art. 27 parágrafo único, inciso VII, fixou peculiar a infração patronal no campo das relações empregatícias domésticas: “VII – o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006”.

Para nova regra legal constitui causa de rescisão indireta do contrato de trabalho a circunstância de o empregador praticar, em seu ambiente familiar, contra qualquer das mulheres de que trata o art. 5º da Lei Maria Penha, violência doméstica ou familiar. Observe-se que a LC nº 150/2015 não está se referindo apenas à violência contra a empregada doméstica, praticada pelo empregador ou integrante de sua família (hipótese, aliás, que já estará abrangida pelos incisos II, III, V e VI do parágrafo único do art. 27 da LC nº 150/2015, como causas autorizadas da rescisão indireta do contrato de trabalho). O inovador inciso VII do parágrafo único do art. 27 da LC n. 150 está se reportando, como motivo jurídico bastante para rescisão indireta do contrato de trabalho doméstico, a existência, no ambiente familiar do empregador doméstico, da prática de qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres na moradia, mesmo que se trate de conduta perpetrada pelo empregador doméstico contra mulheres de sua própria família. Para a LC nº 150/2015, esse maléfico ambiente degradante de trabalho, ensejando a ruptura do contrato de trabalho por culpa do empregador doméstico.

É preciso perceber que o art. 5º da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) – preceito expressamente referido pelo inciso VII da LC nº 150/2015 – fornece conceito abrangente do tipo jurídico de violência doméstica e familiar contra mulher. Eis o dispositivo legal: “V – ... Configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”.

Em síntese, a presença de tal ambiente familiar negativo e de tal conduta praticada pelo empregador ou integrante de sua família, no contexto do ambiente familiar doméstico em que se insere o obreiro, constitui, para Lei Complementar nº 150/2015, fator de encerramento do contrato de trabalho por infração grave do empregador. (DELGADO. p. 1366).

A rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art. 483 da CLT). A rigor, a ruptura do contrato de trabalho sempre seria direta. Não se justificaria falar em dispensa indireta ou rescisão indireta. Entretanto, na rescisão indireta não há dispensa propriamente dita de forma direta; apenas o empregador comete um ato que causa a cessação do contrato de trabalho.

Na rescisão indireta, o empregado deve, de preferência, avisar o empregador dos motivos por que está retirando-se do serviço, sob pena de a empresa poder considerar a saída do trabalhador como abandono de emprego. A única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do trabalho, postulando a ruptura indireta de seu contrato de trabalho.

O empregado, a rigor, não deveria permanecer trabalhando na empresa. Deve desligar-se imediatamente, sob pena de se entender que houve perdão da falta praticada pelo empregador, ou que a falta não foi tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho. As hipóteses de rescisão indireta estão arroladas nas alíneas “e” do art. 483 da CLT.

A quinta hipótese ocorre se o empregador ou seus prepostos ofenderem a honra e boa fama do empregado ou pessoa de sua família. É o que aconteceria com atos caluniosos, injuriosos ou de difamação. Não fundamento legal para rescisão indireta por assédio sexual nas alíneas “a” e “c” do art. 483 da CLT. O assédio não compreende serviço contrário aos bons costumes. Não há perigo de mal considerável, nem o caso de não cumprir as obrigações do contrato. Trata-se, mais propriamente, de um ato lesivo à honra e à boa fama do empregado (MARTINS, 2018, p. 613 - 615).

Sofrendo a vítima todas as consequências danosas pelo assédio sexual, poderá pleitear na justiça uma reparação moral e material pelos prejuízos sofridos. O art. 5º, V da CF/88 assegura à vítima, não só o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem. O empregado que sofreu o assédio sexual também poderá pleitear a ação de indenização por danos morais, por ter sofrido constrangimento em âmbito de trabalho.

A prática do assédio sexual seja pelo empregador ou qualquer pessoa que detenha o poder hierárquico não está violando somente as cláusulas do contrato com o assédio sexual, mas também uma garantia constitucional, ensejando assim um respectivo ressarcimento pelo dano sofrido moralmente.

Poderá então, não só o empregado em pedir sua rescisão indireta do contrato de trabalho, como também ajuizar uma ação de indenização de danos morais, na qual a Justiça do Trabalho é competente para julgar conforme mostra o artigo 114 da Constituição Federal de 1988:

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:



I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

O empregador, ao assediar o empregado, infringe um dos deveres do contrato de trabalho; sendo assim, compete a Justiça do Trabalho para apreciar causas que envolvam pedidos de indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual.

## **5 FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL FEMININO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Como já mencionado anteriormente, é de responsabilidade do empregador o meio ambiente de trabalho, e devendo aquele zelar por este, na qual deve buscar formas de prevenção para que eventuais acontecimentos não venham a ocorrer no ambiente de trabalho. Sendo assim, buscam-se formas para a prevenção do assédio sexual nas relações de emprego, na qual segundo (Pamplona Filho 2015, p. 88):

A importância da atividade de prevenção é evidente, não somente pelas altas quantias arbitradas comumente a título de indenizações por

danos morais e materiais decorrentes do assédio sexual, mas também pelo fato de o próprio tempo despendido, bem como o pessoal dedicado à investigação de condutas já tornadas públicas, terem um valor econômico não desprezível, sendo conveniente adotar medidas de precaução.

Nesse sentido, percebe-se que as medidas de prevenção devem ser adotadas, pois além de promover segurança à vítima, os prejuízos em decorrência desses crimes seriam evitados. Regras precisam ser esclarecidas antes mesmo da contratação, e em caso do não cumprimento destas, o assediador seria punido ou demitido. No entanto, não basta só disciplinar e conscientizar os trabalhadores, é indispensável que as vítimas se sintam seguras para realizar as denúncias; isso só é possível se for realmente compreendida a extrema importância desse combate.

A funcionária precisa ser amparada e orientada a nunca permanecer em silêncio e ter a garantia de que será mantido o sigilo de sua identidade. O assédio não se restringe ao local de trabalho, mas pode ocorrer durante caronas, horário de almoço, por exemplo, sendo assim também considerados como assédio sexual, pois estão relacionados à ação trabalhista. A vítima precisa ter consciência de que a denúncia precisa ser feita para que o assediador seja devidamente punido.

É recomendável que a assediada procure reunir provas e testemunhas e relatar os fatos aos superiores; a denúncia pode ser realizada em Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, nas gerências do Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, além da formalização que pode ser feita pelo site do MPT.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir de todo o estudo realizado para a confecção do presente trabalho, pode-se afirmar que o assédio sexual feminino na relação de trabalho é uma conduta antiga, porém mais discutida atualmente em virtude da maior divulgação sobre o assunto e aos depoimentos das vítimas em denunciar o ocorrido, mesmo que em números desproporcional à quantidade de casos silenciados. No Brasil ainda há necessidade de obter medidas mais eficazes contra o tema em questão; com a Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, houve um grande avanço para inibir esta prática ilícita. Que degrada o ambiente de trabalho e provocam enormes constrangimentos às assediadas, gerando consequências drásticas nas empresas como ausência, a queda da produtividade e a alta rotatividade da mão-de-obra.

Há também a proteção à dignidade da pessoa humana, fato este declinado na constituição Federal, a qual, no artigo 1º, inciso III, além de outros direitos e garantias fundamentais inerentes ao ser humano, ferindo a honra e amoral da assediada, cabendo ao assediador responder por suas atitudes, tanto no âmbito penal como laboral.

Enquanto isso, as empresas precisam adotar políticas de prevenção e inibição de atitudes degradantes, oferecendo aos empregados boas condições de trabalho, prevenindo o estresse e procurando preservar não só o rendimento e a imagem da organização, além de incorporar em seu discurso as reais preocupações contemporâneas da sociedade para romper com o pacto do silêncio que alimenta a recorrência desses casos.

Contudo, para que essas responsabilizações ocorram, é necessário que a vítima provoque o judiciário e demonstre que, de fato ocorreu a conduta lesiva, sendo a sua demonstração, porém, de difícil materialização, uma vez que o assédio sexual feminino ocorre nas escuras e de forma velada, sendo escasso os meios capazes de comprová-lo.

As restrições à prática do assédio devem, necessariamente, percorrer um caminho de educação e conscientização, de mudança do pensamento machista e da cultura patriarcal que, até hoje, rege intensamente em nosso meio social. A simples imposição de uma tipificação criminalizante, por si só é insuficiente para a modificação de toda uma linha comportamental arraigada em nossos valores e costumes. A sociedade deve rever seus conceitos, e fazer com que seja garantido o respeito, independente de cargo, sexo ou função exercida, a vida e a integridade do ser humano.

## REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal 4: parte especial: dos crimes contra dignidade sexual até dos crimes contra fé pública**, 9ª edição, revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2015.

**BRASIL, Lei 8.069, de 13 de julho de 1990**

**BRASIL, LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015**

**BRASIL, LEI 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006**

CÉSPEDES, Fabiana Dias. **VadeMecum Saraiva OAB e Concursos**, 11ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª edição. São Paulo. Editora LTr, 2016.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal: parte especial**, volume III. 12ª edição. Niterói, RJ. Editora Impetus, 2015.

LIMA, Kewri Rebeschini. **Assédio Sexual no trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho, 23ª Região, nº 2, Cuiabá, novembro de 2018. Disponível em <<http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>> Acesso em 05 de maio de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 34ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2018.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de direito penal 2**, volume 2. 32ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

SARAIVA, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi. **CLT: Consolidação das Leis Trabalhista**, Salvador. Editora Juspodivim, 2018.

WEISS, Thais Suelen. **Assédio Sexual nas Relações de Emprego: análise dos meios de prevenção e modos de responsabilização do empregador pela ocorrência no meio ambiente de trabalho**. Disponível em <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4615/Tha%203%20Suelen%20Weiss.pdf?sequence=1>> Acesso em 05 de maio de 2018.

## SEXUAL HARASSMENT ON WOMEN IN LABOR RELATIONS

**ABSTRACT:** The purpose of this work is to know and analyze the labor relations that are established as a result of the embarrassment of someone with the purpose of obtaining advantages or sexual favoring, making the agent of his position or function exercised prevail. Emphasizing that this attitude violates the right to privacy of the worker, as well as the dignity of the human person, guarantees, these are constitutionally assured, and the employer or colleague can not violate them. It precisely studies sexual harassment, its characteristics, how this crime is configured, the consequences generated by the victim that over harassment, both physical and psychological, and the reparation of damage to the victim and the responsibility of the harasser as for the employer. It ends, therefore, with measures to prevent sexual harassment in the employment relationship, measures that can be taken by the employer to prevent the practice of sexual harassment in the workplace. For this, we used the hypothetical-deductive method and bibliographic research that made possible the reflection and accomplishment of this research.

**Keywords:** Sexual harassment. Moral damage. Dignity of human person. Labor Law. Protection of Women's Work. Employment relationship.