



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

**Autores:** MARCELO FERREIRA, LEANDRO LUCIANO DA SILVA, EDSON FELIPE DAMASCENO OLIVA

### Introdução

Com a globalização e a evolução tecnológica, as comunicações a longa distância ganharam força, principalmente no mercado de trabalho. Todavia, as relações entre pessoas, em um mesmo ambiente organizacional, ainda são predominantes e essa circunstância, por vezes, pode resultar em problemas entre os empregados e empregadores, como, por exemplo, o crime tipificado como assédio sexual. Tal assunto ganhou força em diversas discussões, nas últimas décadas, com a ascensão da mulher no mercado de trabalho. Todavia, sua aplicabilidade no aspecto prático ainda é discreta. Sendo assim, levando-se em conta importância da temática, e a necessidade de divulgação do tema, a fim de se incentivar as vítimas a denunciarem os abusos sofridos, o presente estudo exibirá de forma sucinta alguns aspectos relevantes sobre o problema.

Portanto, o objetivo do trabalho é demonstrar que, com a maior participação da mulher no ambiente trabalhista, a problemática do assédio tornou-se uma prática mais comum, uma vez que o gênero feminino ainda figura, na maioria dos casos, como o sujeito passivo em função da cultura machista que ainda permeia uma parte considerável da sociedade. Assim, analisando os campos doutrinários e normativos a respeito do tema, serão expostos os seus efeitos às vítimas, facilitando a compreensão de quais hipóteses são cabíveis a qualificação do crime para uma medida interna na organização trabalhista ou mesmo uma tipificação do Código Penal Brasileiro.

### Material e métodos

Para a elaboração do estudo, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, bem como a técnica de pesquisa bibliográfica, monográfica e documental, tendo em vista que serão utilizados livros, artigos e monografia, como base para o direcionamento do estudo e da elaboração do trabalho. Dentre os materiais, será utilizado o livro “Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho” de Wellington Almeida Pinto, e o artigo “Assédio sexual nas relações de trabalho” de Omar Aref Abdul Latif em 2006, além de outros textos especializados que subsidiaram a produção deste trabalho.

### Resultados e discussões

#### A. Liberdade Sexual, conceituação do assédio sexual e suas espécies

Primeiramente, é necessário ressaltar que o Brasil possui uma cultura de discriminação nas relações laborais desde o início da colonização, época da escravização de índios, e, posteriormente de negros, os quais eram subordinados aos hierarquicamente superiores e deveriam cumprir quaisquer obrigações impostas por eles. Com o decorrer da história, as lutas trabalhistas ganharam força e, atualmente, existem diversas garantias e princípios que visam dar equidade a todas as pessoas nas relações trabalhistas, como, por exemplo, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), em seu artigo 1º, inciso III. Deste princípio decorrem vários direitos fundamentais, dentre os quais, a liberdade sexual, que pode ser conceituada como a disposição do próprio corpo ou pela liberdade em se praticar ato sexual. Assim, todos dispõem de tal liberdade, e ninguém pode ser constrangido por outrem a praticar ato que atinja esse direito (DINIZ, 2010).

O assédio sexual é tipificado pelo Código Penal Brasileiro (CP), em seu artigo 216- A, como a conduta de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (BRASIL, 1940), isto é, partindo desse conceito, pode-se entender como requisitos para a caracterização do assédio: a superioridade hierárquica em sua função, a não reciprocidade nas intenções do sujeito ativo, a vontade de obter algo de natureza sexual, e o constrangimento ao subordinado, podendo ser de natureza física ou psicológica. (LIMA, 2014). Nesse sentido, faz-se necessário que haja coerência e cuidado por parte do poder judiciário, a fim de distinguir os casos de assédio, dos casos de simples elogios ou comentários sem conotações sexuais.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A doutrina majoritária classifica os assédios sexuais cometidos no ambiente de trabalho em duas espécies: os cometidos por meio de chantagem, ação na qual o sujeito ativo impõe um dever de caráter sexual com a promessa de algum benefício dentro da sociedade, podendo também ser praticados em função de uma intimidação, na qual um colega de trabalho, que não necessita ser hierarquicamente superior, profere uma conduta de imposição ou ameaça por meio do medo ou terror a outrem a fim de conseguir algo (PINTO, 2000). Tal caso, em função da gravidade das ameaças proferidas e das circunstâncias existentes em determinado caso, pode ser tipificado também como crime previsto no artigo 147 do CP, que assim o disciplina: “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave” (BRASIL, 1940)

### *B. Caracterização dos sujeitos e das condutas assediosas*

Existem dois tipos de sujeitos no crime de assédio sexual, que são o sujeito ativo, o assediador, aquele que comete o assédio; e o sujeito passivo, o assediado, que é aquele que sofre as investidas de outrem. (LATIF, 2006). Podem figurar, em ambos os polos, pessoas de qualquer gênero, mas, vale ressaltar, que a maioria dos casos relatados possuem a mulher como vítima, uma vez que estas são caracterizadas, muitas vezes, ainda, como o “sexo frágil” e, apesar das normas que garantem a isonomia entre os sexos, os homens ainda ocupam a maioria das posições de poder no aspecto prático, sendo necessário uma condição de superioridade no ambiente para configurar o tipo penal previsto no artigo 216-A do CP. Vale ressaltar que o CP também tipifica crimes contra a liberdade sexual, como o estupro e o atentado ao pudor.

A conduta assediosa pode ser de natureza física ou verbal, consistindo a primeira em uma conduta que resulte em danos à integridade corporal da vítima, causados por um ato que o atinja fisicamente, como puxar o cabelo da vítima ou mesmo fazer uma carícia no rosto, o que gera grande constrangimento, e quando ocorre com frequência, pode ser caracterizado até mesmo como uma tortura contra o assediado. Já a segunda baseia-se na atuação que gera um problema psíquico ao ofendido, como cantadas frequentes e olhares indesejados. No entanto, faz-se mais difícil provar a ocorrência do crime nesses casos (LATIF, 2000). Portanto, é necessário que o assediado denuncie o crime, mas, para isso, é necessário que este saiba distinguir uma abordagem que configure o tipo penal, ou seja, aquela em que há sucessivas investidas de um superior que aproveita da condição para tentar auferir alguma vantagem de caráter sexual, atingindo a moral e a dignidade do empregado, divergente, por exemplo, de um convite para um jantar em que ocorra uma tentativa de sedução mas sem o teor de imposição.

### *C. Efeitos para os sujeitos na relação de assédio no âmbito trabalhista*

Teoricamente, o sujeito ativo da prática de assédio sexual responderá em três ordens distintas, quais sejam, uma da área civil que poderá ser instituída a reparação dos danos causados, conforme previsão nos artigos 1.549 e 1.550 do Código Civil (CC/2002). Outra trabalhista, quando couber, a aplicação de penas disciplinares e até mesmo a demissão por justa causa e outra na ordem criminal, uma vez que, a lei 10.224 de 15 de maio de 2001 representou um avanço no combate a esse tipo de conduta, sendo a responsável por tipificar tal prática, pois, acrescentou o artigo 216-A ao código penal, que dispõe sobre o assédio sexual, como a pena de um a dois anos de detenção com aumento de até um terço se a vítima for menor de dezoito anos.

Entretanto, embora existam diversas previsões legais acerca do tema, ainda são brandos os efeitos para os agressores, fazendo-se necessário uma maior rigidez nas sanções impostas e incentivado a denúncia por parte dos ofendidos, para que essas ações sejam coibidas, já que muitas vezes os empregados, que são vítimas, ficam coagidos e com receio em denunciar os agressores, uma vez que correm o risco de perder o seu emprego e seus direitos. Além de ser a produção de provas, nesses casos, de difícil formação. Com isso, fica evidente a necessidade de se buscar outros mecanismos para o enfrentamento dessa problemática.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Do lado oposto, observando o sujeito passivo do assédio, os efeitos são inúmeros, além da clara ofensa à dignidade da pessoa e da depreciação dos seus direitos fundamentais e civis no âmbito trabalhista, aqueles que sofrem assédio sexual em seu trabalho tem a possibilidade de desenvolverem transtornos psicológicos e físicos de efeitos irreversíveis, atrapalhando comumente o desempenho do trabalhador nas suas funções, fazendo com que este prejudique o bom andamento da empresa, não atingindo as metas necessárias para evoluir na instituição (LIMA, 2014).

Como mencionado, o grande percalço em fazer esse tipo de denúncia se dá na dificuldade em reunir provas, uma vez que exames clínicos dificilmente apontarão que a vítima sofreu lesões físicas ou danos psicológicos no ambiente de trabalho, e essa ausência de provas, muitas vezes, resulta na perda de credibilidade das acusações, fazendo-se com que o processo seja arquivado, uma vez que um escândalo de tal tipo é prejudicial ao ambiente de trabalho e convívio dos funcionários, até mesmo para as finanças da empresa, uma vez que a imagem e o “nome” desta possuem um valor patrimonial, e a depender de algumas circunstâncias, a organização pode até responder solidariamente com o réu, levando o empregador até mesmo a arcar com as despesas processuais e os honorários advocatícios (LATIF, 2006).

## Conclusão

Dado o exposto, evidencia-se a necessidade de dar uma maior atenção a questão do assédio sexual nas relações de trabalho, uma vez que essa problemática está, constantemente, presente no cotidiano das empresas brasileiras. Com a intenção de atenuar e reduzir o número de casos desse tipo, é fundamental a união entre o Estado e as empresas, buscando informar os trabalhadores de seus direitos e orientá-los em relação ao que deve ser feito na ocasião em que o mesmo se sinta incomodado e coagido em situações de assédio em geral e especialmente do sexual, formando um sistema que seja capaz de acolher a vítima e também de punir o agente, de forma mais rígida. É importante observar que o assédio sexual nas relações de trabalho é um assunto que começou a ser discutido recentemente pelo Direito e ainda não tem a sua devida expressão no meio jurídico, ressaltando que a própria tipificação do crime no início dos anos 2000 já foi um importante avanço. Uma questão que dificulta o a criminalização do assédio no Brasil é a sua própria cultura, por ser o brasileiro reconhecidamente um povo “caloroso”, receptivo por natureza. Além disso, há a falta de conhecimento sobre o tema e o receio das vítimas em tomar as devidas providências. É importante entender também a relevância de agir com cautela na punição dos suspeitos, uma vez que a atitude tratada como assédio sexual pode ser apenas uma simples “brincadeira”, contudo, cabe a todos entender a sua qualificação e incentivar as vítimas a não permanecerem caladas no ambiente de trabalho, pois a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da CRFB/88 que deve ser sempre respeitada em um Estado Democrático de Direito.

## Referências bibliográficas

- BRASIL. Código Penal (1940). **DECRETO-LEI NO 2.848, de 7 de Dezembro de 1940**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado).
- BRASIL. *Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292p.
- LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual** nas relações de trabalho. 2006. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826#\\_edn10](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826#_edn10). Acesso em 01 de outubro de 2018.
- LIMA, Kewri Rebeschini. **Assédio sexual no trabalho**. 2014. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 03 de outubro de 2018.
- PINTO, Wellington Almeida. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho. 2º ed.** Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.