

RENATO DA SILVA DAVID



**ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO:**

UMA REFLEXÃO A PARTIR DO JULGAMENTO DE CASOS PELO PODER  
JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Universidade Fernando Pessoa

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Porto, 2019

RENATO DA SILVA DAVID

**ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO:**

UMA REFLEXÃO A PARTIR DO JULGAMENTO DE CASOS PELO PODER  
JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, como parte integrante dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Criminologia, sob orientação da Professora Doutora Sónia Caridade.

## **Agradecimentos:**

Agradeço primeiramente a DEUS pela oportunidade de mais uma realização de um grande sonho. Sou grato, ainda, à Universidade Fernando Pessoa por esses três anos de aprendizado, principalmente em nome da minha orientadora a Professora Doutora Sônia Caridade por toda sua orientação com muita eficiência e paciência. Aos meus pais já falecidos Jacques David e Edméa David por me fazer acreditar que somente a educação nos faz grande. Aos meus irmãos Ricardo e Lia que na minha vida se fizeram presente na condição de pais substitutos, a vocês agradeço em especial à formação do meu caráter. Não posso esquecer de agradecer a três sobrinhos, Gilberto Júnior, Roberto David e Welliton (Júnior), o primeiro nunca mediu esforços para me auxiliar nas tarefas de informática desde que me lancei nesse mundo mágico do magistério e o segundo por me incentivar a crescer no mundo acadêmico (ele pensa que eu seu professor, porém nunca percebeu que ele sim foi um mestre pra mim) e o último pela ajuda e paciência na elaboração desse trabalho. Como esquecer dos meus ALUNOS... ah esses são meus verdadeiros mestres! Com vocês cresci como professor. Agradeço de coração a minha eterna coordenadora, Professora Daniela Haun, uma amiga, uma irmã que a docência me deu, a você amiga devo parte do que sou hoje como professor. E o que dizer da minha galera de Porto... OS LOS PERIGOSOS, a amizade de vocês foi como bálsamo para aqueles dias de agonia que vivemos no mestrado... amigos para sempre (Darlyson, Luiza, Sabrina, Manuela, Vanessa e Lu). Por fim, agradeço aos meus filhos, Leo e Clara e em especial a minha esposa Lu pelo companherismo, paciência e dedicação nessa vitoriosa caminhada.

Dedico este trabalho a meus Pais que sempre plantaram no nosso lar a semente da educação, que me ensinou que estudar é o único caminho para o ser humano conquistar a verdadeira liberdade.

Que me mostraram que a estrada da honestidade muitas vezes mais árdua, seria a via que sempre me traria a paz.

## Resumo

Os assédios moral e sexual representam as principais ocorrências de violência no âmbito de trabalho, sendo as mulheres as vítimas na maior parte dos casos, isto permite entender o assédio como uma das questões que permeiam a visão androcêntrica presente na divisão sexual do trabalho, materializada nas diferenças salariais, na precarização do trabalho feminino e na hierarquização, traduzida em violências no mundo de trabalho. A legislação brasileira veio criminalizar o assédio sexual apenas mediante a Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, o que permitiu o crescimento da ocorrência do crime durante as últimas décadas do século XX, gerando dificuldades para a eliminação dessa ocorrência, situação que incentivou a criação de medidas e estratégias preventivas perante o assédio sexual. Neste contexto, o objetivo geral desta pesquisa é obter dados qualitativos a respeito do assédio sexual na relação de trabalho, tentando verificar como o poder judiciário brasileiro vem julgando os casos, no sentido de pesquisar se realmente tem havido condenações com o objetivo de desestimular a prática, com a punição primeiramente perante a Justiça do Trabalho, a partir da cominação do dano moral, portanto, uma pena pecuniária e, posteriormente, na Justiça Criminal, com uma pena restritiva de liberdade. A escolha desta temática como foco para o presente trabalho de pesquisa justifica-se pela necessidade de punir e prevenir os problemas desta natureza, devido a suas consequências tanto para a vítima quanto para o próprio local de trabalho. Foram analisadas 30 sentenças (15 criminais e 15 trabalhistas) com vistas a comparar as punições nestas duas instâncias e verificar se são eficazes para desmotivar a prática do crime. Verificou-se que a maioria dos assédios sexuais é verbal e não chega a se concretizar na forma física. Percebeu-se também que a maioria dos casos de assédio (60%) ocorreu durante o contrato de experiência, sinalizando para coação de aceite ao favorecimento sexual para que a vítima pudesse obter o emprego definitivamente. Quanto às características do assediador, constatou-se que 100% era do sexo masculino, ocupando cargos de prepostos da empresa (superior hierárquico), proprietários e fornecedores. Referente ao perfil da vítima, as sentenças analisadas demonstraram que todas eram mulheres e chamou a atenção o fato de 60% ser menores de idade. A maioria das sentenças que correram na justiça trabalhista (53,3%) ocorreu na região sudeste e nordeste, seguidas pela região sul, norte e centro-oeste. Referente às punições, na justiça criminal, a maioria (60%) foi condenada à pena de prisão e os demais pagaram multas e prestaram serviços comunitários. No entanto, nenhuma pena de prisão excedeu a 1 ano e seis meses, o que significa que em termos práticos, ninguém cumpriu pena em regime fechado. Já as punições observadas nas sentenças trabalhistas, limitam-se a indenizações por dano moral, cujo valor variou de 1 a 50 mil reais, no entanto, a maioria (66,6%) das sentenças teve indenização de no máximo 20 mil reais, valor bastante baixo e, portanto, incapazes de desmotivar a prática do crime. Ao final do estudo concluiu-se pela necessidade de elevar as penas na justiça trabalhista e criminal com vistas a desincentivar a prática do assédio sexual, fazendo do ambiente de trabalho um local digno e de respeito aos direitos da personalidade.

**Palavras-chave:** Assédio Sexual; Relação de Trabalho; Poder Judiciário; Justiça do Trabalho; Justiça Criminal.

## **Abstract**

Moral and sexual harassment represent the main occurrences of violence in the workplace, with women being the victims in most cases, this allows us to understand harassment as one of the issues that permeate the androcentric vision present in the sexual division of labor, materialized in the differences in wages, the precariousness of women's work and hierarchization, translated into violence in the world of work. Brazilian legislation criminalized sexual harassment only through Law n. 10,244, dated May 15, 2001, which allowed the growth of the occurrence of the crime during the last decades of the twentieth century, generating difficulties to eliminate this occurrence, a situation that encouraged the creation of preventive measures and strategies in the face of sexual harassment. In this context, the general objective of this research is to obtain qualitative data regarding sexual harassment in the work relationship, trying to verify how the Brazilian judiciary has been judging the cases, in order to investigate whether there have been convictions with the objective of discouraging the practice, with the punishment first before the Labor Court, starting from the payment of moral damages, therefore, a pecuniary penalty and, later, in the Criminal Justice, with a sentence of restrictive freedom. The choice of this theme as a focus for the present research work is justified by the need to punish and prevent problems of this nature, due to its consequences for the victim and the workplace. This is a qualitative-quantitative research, in which 30 sentences (15 criminal and 15 labor) were analyzed in order to compare the punishments in these two instances and to verify if they are effective to discourage the practice of crime. It has been seen that most sexual harassment is verbal and does not come to fruition in physical form. It was also noticed that most of the cases of harassment (60%) occurred during the experience contract, signaling to accept coercion of sexual favoring so that the victim could get the job definitively. Regarding the characteristics of the harasser, the research found that 100% were male, occupying positions of representatives of the company (superior hierarchical), owners and suppliers. Regarding the profile of the victim, the sentences analyzed showed that all were women and it was noticed that 60% were minors. Most of the sentences that ran in labor courts (53.3%) occurred in the Southeast and Northeast, followed by the South, North and Midwest. Regarding punishments, in the criminal justice system, the majority (60%) were sentenced to prison and the others paid fines and provided community services. However, no prison sentence exceeded 1 year and 6 months, which means that in practical terms, no one served time in a closed regime. The punishments observed in labor judgments are limited to damages for moral damages, whose value ranged from 1 to 50 thousand reais, however, the majority (66.6%) of the sentences had compensation of a maximum of 20 thousand reais, value quite low and thus unable to discourage the practice of crime. At the end of the study, it was concluded that there is a need to increase the penalties in labor and criminal justice in order to discourage sexual harassment, making the workplace a dignified place and respect for the rights of the personality.

**Key-words:** Sexual Harassment; Work Relationship; Judicial Power; Work Justice; Criminal Justice.

## ÍNDICE GERAL

|   |    |
|---|----|
| Introdução .....  | 9  |
| Parte I: Componente Teórica .....   | 12 |
| Capítulo I – O Assédio Sexual e o Sistema Penal.....                                | 13 |
| <b>1. 1 Conceito</b> .....  | 13 |
| <b>1. 2 Tipologias</b> .....  | 14 |
| <b>1.3 Enquadramento Legal</b> .....  | 15 |
| <b>1.3.1 Criminalização do Assédio Sexual</b> .....                                 | 18 |
| 1.3.2 O Assédio Sexual no Direito Brasileiro .....                                  | 20 |
| <b>1.4 Outras Pesquisas Brasileiras sobre a Questão do Assédio</b> .....            | 23 |
| <b>1.5 O Assédio Sexual no Trabalho</b> .....                                       | 24 |
| 1.5.1 O Código do Trabalho .....  | 27 |
| 1.5.2 Caracterização do Assédio Sexual na Relação de Trabalho .....                 | 30 |
| 1.5.3 Os Sujeitos do Assédio Sexual na Relação de Trabalho .....                    | 32 |
| 1.5.4 Modalidades/Espécies do Assédio Sexual no Trabalho .....                      | 35 |
| 1.5.5 Outras Pesquisas sobre o Assédio Sexual no Local de Trabalho.....             | 38 |
| Parte II – Componente Empírica .....  | 41 |
| Capítulo II – o assédio sexual na relação de trabalho.....                          | 42 |
| <b>2 Objetivos</b> .....  | 42 |
| 2.1 Objetivo Geral.....   | 42 |
| 2.2 Objetivos Específicos .....   | 42 |
| 2.3 Metodologia .....   | 42 |
| 2.3.1 Amostra.....  | 43 |
| 2.3.2 Instrumento .....   | 43 |
| 2.3.3 Procedimento .....  | 44 |
| 2.4 Apresentação dos Resultados .....   | 45 |
| 2.4.1 A Ocorrência do Assédio Sexual na Relação de Trabalho .....                   | 45 |
| 2.4.2 A Punição do Assédio Sexual na Relação de Trabalho e na Justiça Criminal..... | 47 |
| 2.5 Discussão dos Resultados.....   | 48 |
| 3 Considerações Finais .....  | 57 |
| Referências Bibliográficas .....  | 61 |
| Anexos: .....   | 66 |

## INTRODUÇÃO

Dentre as dificuldades enfrentadas no âmbito do trabalho encontram-se os assédios, tanto de teor moral quanto de teor sexual, atingindo a maior parte das vezes às mulheres trabalhadoras, com assediadores prioritariamente do sexo masculino. A questão do assédio sexual entende-se como uma das questões que permeiam a visão androcêntrica presente na divisão sexual do trabalho, materializada nas diferenças salariais, na precarização do trabalho feminino e na hierarquização, traduzida em violências no mundo de trabalho; isto tem influído em que a maior parte dos estudos vinculados à temática de assédio estejam diretamente vinculados às relações de poder/relações de gênero.

A legislação brasileira veio criminalizar o assédio sexual apenas mediante a Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, que estabeleceu o tipo penal e criou a figura delitiva do assédio sexual, alterando o Código Penal, situação que se afirmou com o posterior surgimento de diversas estratégias de prevenção do assédio sexual nas relações trabalhistas.

O presente estudo tem como objetivo geral analisar como o poder judiciário brasileiro está se posicionando em relação ao crime de assédio sexual na relação laboral tanto na esfera trabalhista quanto na criminal para buscar informações que desestimulem a prática do crime.

Elegeram-se como objetivos específicos: examinar a criminalização do assédio sexual com base na legislação e no julgamento dos casos pelo poder judiciário brasileiro; comparar as penalidades por assédio sexual na relação de trabalho na esfera trabalhista e na esfera criminal; e analisar as consequências do assédio sexual na relação de trabalho no tocante aos assediadores a partir dos trinta casos objeto desta pesquisa.

Espera-se com esse estudo possa auxiliar na melhor compreensão sobre o crime de assédio sexual, suas características, consequências para os vitimados e responsabilização dos assediadores e empregadores que têm o dever de manter um ambiente de trabalho sadio e moral.

Este também é um tema de interesse da Organização Internacional do Trabalho – OIT que inclusive produziu um documento intitulado de “O assédio sexual”, enfatizando suas consequências nas relações de trabalho.

Por fim, o estudo sobre o assédio sexual na relação de trabalho é relevante para entender a ocorrência e punição deste crime, chamando a atenção para a constante invisibilização dos efeitos nocivos do assédio, tanto para a vítima e suas relações pessoais, profissionais e familiares, quanto para a própria organização que alberga o crime, isto considerando o fato de que na atualidade os contratos empregatícios, garantem o estabelecimento de uma relação muito além das contraprestações trabalho e remuneração entre o empregador e o empregado.

A escolha desta temática como foco para o presente trabalho de pesquisa justifica-se pela necessidade de punir de forma mais agravada com intuito desestimular a prática, incentivando o Poder Legislativo na majoração da pena, uma vez que, o assédio sexual na relação de trabalho é uma realidade diária no Brasil.

Neste sentido, a presente pesquisa encontra-se estruturada em duas seções, a saber:

A primeira sessão, de ordem teórica consiste em pesquisa bibliográfica sobre as palavras-chave deste trabalho, a saber: assédio sexual, relação de trabalho, código do trabalho, poder judiciário.

Já segunda consiste na parte empírica da pesquisa e elenca os dados obtidos a partir da análise de 30 casos de assédio sexual na relação do trabalho, tentando identificar como o poder judiciário vem julgando os casos, se realmente tem havido

condenações com o objetivo de desestimular a prática, primeiramente com a punição perante a Justiça do Trabalho, mediante a cominação do dano moral, entendendo como uma pena pecuniária e, posteriormente, na Justiça Criminal, mediante uma pena restritiva de liberdade.

## **PARTE I: COMPONENTE TEÓRICA**

## CAPÍTULO I – O ASSÉDIO SEXUAL E O SISTEMA PENAL

### 1.1 Conceito

Para iniciar a discussão em torno ao assédio sexual na relação de trabalho é importante definir os conceitos de Assédio e Assédio Sexual; cabe ressaltar que, conforme apontado por Malosso e Ramos (2007), no Brasil o maior debate acerca deste último conceito iniciou-se na área do direito do trabalho, isto é, na jurisprudência trabalhista, que passou a exercer um papel significativo na delimitação do conceito, por não existirem bases legais, mas que posteriormente ele foi entendido como um comportamento passível de sanções, sendo contemplado como uma infração no direito penal e como uma falta em matéria disciplinar (Koubi, 2006).

Como apontado por Koubi (2006) a palavra assédio ganha sentido apenas quando acompanhada de um adjetivo, que determina os comportamentos que apontam quaisquer desvios nas relações interpessoais, sejam eles de teor sexual, moral etc.; em palavras das autoras:

O assédio é, portanto, um tema cujas significações variam, modificam-se, transformam-se em função dos contextos de sua enunciação; sua apreensão e tratamento diferem segundo os lugares, as formas, as causas e os efeitos de sua concretização (Koubi, 2006, p. 15).

Portanto, ao longo desta pesquisa entender-se-á o conceito de assédio, independentemente do tipo (moral, sexual etc.), como insistência e/ou perseguição com objetivos sexuais, e geralmente envolvendo relações de poder como elemento facilitador.

## 1.2 Tipologias

Existem diversas formas de assédio, caracterizadas em função do contexto e da forma em que o assédio ocorre, e da causa e o efeito do assédio; inclusive é importante ressaltar que o assédio não depende de um único ato e nem sempre concerne a uma pessoa determinada, pois, de um lado, a noção de assédio exige uma frequência, repetição ou persistência e, por outra parte, certas instituições ou organizações, e inclusive seus funcionários, podem ser alvo de assédio, seja por sua própria imagem ou pela instituição a que representam.

Neste sentido, Koubi (2006) propõe a existência de três abordagens que demarcam a distinção entre os tipos de assédio, enquanto situam o indivíduo assediado como vítima, a saber:

I – A abordagem em que o qualificativo permite identificar quem é o assediador, pois alguns qualificativos dependem da instituição ou pessoa que pratica o assédio, podendo ser designado como assédio policial, assédio judiciário, assédio administrativo, assédio fiscal etc., a depender das instâncias de escuta;

II – A abordagem em que o qualificativo permite identificar a motivação do assediador, pois mesmo que nenhuma ação de assédio proceda de uma única causa, existe uma motivação predominante, a depender da relação entre as duas pessoas e não da necessariamente da posição que elas ocupam dentro do grupo; este tipo de assédio pode ser designado como assédio pessoal, assédio racial, ou assédio sexual (por vezes também chamado de físico);

III – A abordagem em que o qualificativo permite identificar o efeito do assédio, seu alcance e consequências; dentro deste grupo encontram-se o assédio moral e o assédio psicológico, que mesmo que muito próximos determinam duas situações diferentes, no primeiro caso, o assediado é desestabilizado socialmente e, no segundo caso, o assediado é desestabilizado pessoalmente.

Entende-se, portanto, que o assédio sexual não é a única forma de assédio que conta com bases legais e nem a única praticada na atualidade, pois mesmo que até há pouco tempo a palavra assédio referia-se ao registro sexual estritamente, transformou-se e reinterpretou-se a partir de um novo contexto discursivo, que levou-a pertencer a uma categoria mais abrangente de assédio (Birman, 2006), neste sentido, fica patente a existência de um assédio fundamental (o assédio moral), do qual o assédio sexual é apenas um caso particular, mesmo que eles sejam desconsiderados dentro do discurso jurídico em múltiplas ocasiões, como é o caso do assédio político e do assédio social.

### **1.3 Enquadramento Legal**

Uma das problemáticas que envolvem a classificação do assédio sexual é a violação ao direito fundamental à intimidade, contemplado no Artigo 5º, inciso X, da Constituição da República Federativa do Brasil:

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988, s.n.).

Isto porque, além do direito fundamental à intimidade, segundo Duarte (2001) o assédio sexual é também uma violação aos princípios de igualdade e de dignidade

da pessoa humana e, portanto, se considerarmos esses elementos, seria mais coerente com o sistema jurídico que estes delitos fossem classificados dentro do título Dos Crimes Contra a Pessoa, pois eles afetam efetivamente os valores sociais classificados como costumes, mas em maior medida a liberdade sexual da própria pessoa (Franco, 2001).

Dentro desta perspectiva, Pamplona Filho (2001) aponta que o assédio sexual cerceia reiteradamente a liberdade sexual do destinatário, bem como constitui uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, estabelecendo uma situação de constrangimento, ainda mais prejudicial em se tratando de práticas no âmbito das relações de trabalho. Inclusive, no âmbito do direito do trabalho há limites expressos ao poder do empregador, que devem ser respeitados, sob pena de ultrapassar os limites entre seu direito de avaliar as condições do candidato para exercer as funções para as quais está sendo contratado, e a vida privada do mesmo (Oliveira, 2003).

Ao respeito, Oliveira (2003) sugere que a atual Carta Política tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, concebida inicialmente como uma ideia, mas posteriormente consagrada como valor moral com valor jurídico, a partir dos constitucionalismos, principalmente francês e americano. Conforme o autor, o valor moral da dignidade da pessoa humana foi consagrado como valor constitucional pela primeira vez na Declaração de Direitos de Virgínia, assinada em 1776, e principal precedente da Constituição americana de 1787, e na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, resultante da Revolução Francesa.

No entanto, é necessário ressaltar que foi até o dia 10 de dezembro de 1948 que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas – AGNU consagrou a dignidade da pessoa humana como um valor jurídico universal, pois no preâmbulo considera que: “o

reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo” (AGNU, 1948, s.n.) e que os povos das Nações Unidas reafirmaram na Carta a fé nos direitos fundamentais do ser humano, bem como “na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher” (AGNU, 1948, s.n.).

Além do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, Lima (2014) sugere a existência de outros quatro princípios vinculados ao assédio sexual, que atuam preenchendo as lacunas da legislação para julgar o crime de assédio sexual no trabalho, a saber:

- I – O Princípio da Boa-fé, que sugere que todos os empregadores terão que agir de forma correta e lícita para com seus empregados, não agindo de forma desonrosa;
- II – O Princípio da Razoabilidade, que ressalta que as condutas devem sempre ser baseadas na razão, e respeitando sempre o limite do outro;
- III – O Princípio da Primazia da Realidade, que garante a verdade e o respeito no ambiente de trabalho; e
- IV – O Princípio da Proteção, que é o princípio base do Direito do Trabalho, garantindo a proteção do empregado que se apresenta como hipossuficiente, em relação ao seu empregador.

Daí a necessidade de pensar no processo de criminalização do assédio sexual, considerando inclusive suas lacunas, a ser discutido durante as próximas páginas.

### 1.3.1 Criminalização do Assédio Sexual

Após a proclamação da Declaração de Direitos Humanos supracitada começaram a surgir novos documentos que consideraram a importância da vida privada como garantia da dignidade, e que decorreram na posterior criminalização do assédio sexual; a própria Declaração, em seu Artigo 12º dispõe que:

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Entende-se, portanto, que a Declaração funcionou como a primeira tentativa por garantir a proteção da lei contra os ataques à vida privada do sujeito; dois anos após a aparição desse documento surge a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, assinada em Roma em 4 de novembro de 1950, que considerando a Declaração, dispõe em seu Artigo 8º, sobre o Direito ao respeito pela vida privada e familiar que:

1. Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.
2. Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infracções penais, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros (Conselho da Europa, 1950, s.n.).

Finalmente, a necessidade de que o respeito à vida privada seja garantido pela legislação, faz-se presente na Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos, assinada em Costa Rica em 22 de novembro de 1969, que em seu Artigo 11º, sobre a Proteção da honra e da dignidade dispõe que:

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.

3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas (OEA, 1969, s.n.).

A criminalização do assédio sexual propriamente dita deu-se pela primeira vez durante a década dos anos 1970 (Silva Neto, 2002; Mendonça, 2018), quando foi considerado como um delito e sancionado como chantagem ou clima de intimidação, de hostilidade ou de humilhação nos Estados Unidos e incluído no código penal na França, durante o ano de 1977, apesar de ser efetivado no direito francês apenas quinze anos depois, em 1992 (Oliveira, 2003).

Cabe ressaltar que a criminalização do assédio sexual, isto é, a existência de uma legislação contra o assédio, primeiro no local de trabalho e depois no âmbito universitário, decorreu da luta feminista pela identificação e desnaturalização do assédio, que começou a ganhar seus contornos justamente nos Estados Unidos durante a década dos anos 1970, a partir da estratégia litigante de compreensão de que as práticas de assédio resultavam em ambientes de trabalho hostis, evitando que as mulheres se envolvessem com o trabalho efetivamente (Mackinnon, 2004).

Por esse motivo, a construção jurisprudencial reinterpretou a Lei Dos Direitos Civis de 1964, especificamente o Título VII sobre a Igualdade de Oportunidades de Emprego, contemplando a necessidade de desnaturalização das práticas que tornarem o ambiente de trabalho hostil às mulheres, para garantir uma mínima igualdade entre os gêneros no âmbito laboral (Mendonça, 2018); pois até então era imposto às vítimas o silêncio, como parte da própria violência, devido em grande medida ao poder socioeconômico do assediador, mas principalmente à invisibilidade da violência na legislação (Mackinnon, 2004), considerando que, conforme o Código Penal, em seu Artigo 1º: “não há crime sem lei anterior que o defina” (Brasil, 1940, s.n.).

Essa luta feminista ganhou o espaço necessário dentro do debate para que fosse entendida a exposição das mulheres a todo tipo de violência em ambientes de

trabalho, que até então eram invisíveis aos olhos do Estado, por não serem tratadas como violência na legislação, e inclusive eram naturalizadas na sociedade, pois existiam, e ainda existem, múltiplos estereótipos de gênero que não permitiam enxergar o ato desde o ponto de vista das vítimas, barrando suas possibilidades de obter reparações judiciais. Portanto, desta forma, as mulheres conseguiram "um lugar para debate, uma legitimidade do discurso, o poder de processar e a possibilidade de obter reparação" (Mackinnon, 2004, p. 110).

Isso em nível mundial, no entanto, no Brasil as preocupações com a dignidade da pessoa humana e com a criminalização do assédio sexual vieram tardiamente, devido a inúmeras questões, sendo a primeira considerada apenas com a promulgação da Constituição Federal, que foi a base para o Estado pensar em novas estratégias de enfrentamento ao assédio, situação que será aprofundada durante as próximas páginas.

### 1.3.2 O Assédio Sexual no Direito Brasileiro

No Brasil, devido aos períodos ditatoriais e à conseqüente trajetória constitucional conturbada, a ideia de proteção da dignidade da pessoa humana foi reconhecida formalmente apenas com a promulgação da Constituição de 1988, após consagrar-se a preocupação com o ser humano como uma das finalidades constitucionais, sendo também considerado o direito ao trabalho como um dos Direitos Sociais (Oliveira, 2003).

Cabe ressaltar que no país, bem como apontado acima em relação a outros países, antes desse momento já existiam algumas demandas de igualdade de gênero no mercado de trabalho, pois grande parte do proletariado era constituída por mulheres e crianças, que durante as primeiras décadas do século XX já sofriam

de vários tipos de violência e humilhação nas fábricas, denunciadas inclusive em artigos de imprensa operária e romances (Oliveira, 2003).

No ordenamento jurídico brasileiro a luta pelo enfrentamento ao assédio sexual no trabalho é considerada com a aprovação da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 que estabeleceu o tipo penal e criou a figura delitiva do assédio sexual, até então definido pelos penalistas a partir de elementos já existentes na definição de outros crimes que eram utilizados pela jurisprudência para a repressão do assédio sexual (Malosso & Ramos, 2007), alterando o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, isto é, o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual (Brasil, 1940).

Mediante a Lei 10.224/2001 foi acrescentado o Artigo 216-A, que define o assédio sexual como o ato de “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Brasil, 2001, s.n.), sob pena de detenção de um (1) a dois (2) anos.

Essa nova definição foi cunhada seguindo as proposições dos penalistas brasileiros que utilizavam constantemente o elemento de superioridade hierárquica, afastando-se do assédio sexual horizontal, em contraponto do conceito cunhado pelos doutrinadores da seara trabalhista (Malosso & Ramos, 2007).

Neste sentido, entende-se que, como apontado por Mendonça (2018), a Lei 10.224/2001 limita o assédio à conduta praticada por alguém com uma posição hierárquica superior ou ascendência favorável, isto é, com uma posição de poder, desconsiderando o Assédio Sexual por Intimidação, a ser abordado durante o segundo capítulo, também denominado pela doutrina de Assédio Sexual Ambiental ou Assédio Sexual Horizontal, em que não existe uma condição hierárquica diferencial.

Posteriormente, a partir da Lei nº 10.778 de 24 de novembro de 2003, que trata da questão da notificação compulsória do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde, tanto públicos quanto privados, dispõe-se que a violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica, e mais especificamente no Artigo 1º, § 2º, parágrafo II, que:

II – tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e *assédio sexual no lugar de trabalho*, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar (Brasil, 2003, s.n., *grifo nosso*).

Assim, dispõe-se que o assédio sexual é uma forma/expressão de violência contra a mulher, sempre que praticado no lugar de trabalho, excluindo da lei todo tipo de assédio sexual fora do âmbito laboral; ao respeito, Malosso e Ramos (2007) lembram a existência do Projeto de Lei Substitutivo ao Projeto nº 61/99 de 1999, que propunha o acréscimo de um parágrafo único ao Artigo 216-A do Código Penal, visando ampliar a abrangência do tipo de violência, estendendo a criminalização do assédio sexual às condutas praticadas nas relações domésticas, de coabitação, de hospitalidade e no ministério, nos seguintes termos:

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem cometer o crime:  
I – prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade;  
II – com abuso ou violação de dever inerente a ofício ou ministério (Malosso & Ramos, 2007, p. 5422).

Projeto tal que foi vedado parcialmente pela presidência da República, excluindo o parágrafo único, o que teve amplas consequências jurídicas, pois ao invés de aumentar a reprimenda ao sujeito praticante dessa conduta valendo-se de relações domésticas, coabitação ou hospitalidade, excluiu-se do campo de aplicação da norma penal a conduta praticada nestas circunstâncias, uma vez que a lei é

omissa neste sentido e, conseqüentemente, restringindo a ilicitude da conduta de assédio sexual apenas ao sujeito que a pratica valendo-se de seu nível hierárquico, cargo ou função (Malosso & Ramos, 2007).

Os autores ainda ressaltam a omissão no escopo da Lei de circunstâncias que compreenderiam assédio sexual com abuso de poder inerente aos ofícios profissionais, no caso dos profissionais da saúde, educação, direito etc., ou ao ministério, no caso dos padres, bispos, pastores etc.

#### **1.4 Outras Pesquisas Brasileiras sobre a Questão do Assédio**

Inúmeras pesquisas brasileiras na área da criminologia e do direito do trabalho giram em torno à temática de assédio, buscando identificar as diversas violências que acometem às mulheres, sendo as mais incidentes o assédio sexual e moral (Queiroz, Diniz & Melo, 2011), do qual as mulheres são as principais vítimas (Portela, 2018), o que influi em que a maior parte dos estudos vinculados à temática de assédio estejam diretamente relacionados com a problemática das relações de gênero (Cruz & Yannoulas, 2011).

Tais incidentes decorrem da feminização do mundo do trabalho, materializada nas diferenças salariais, na precarização do trabalho feminino, na acentuação dos processos de hierarquização que têm sistematicamente se traduzido em violências no mundo do trabalho e inclusive no desemprego (Queiroz, Diniz & Melo, 2011; Queiroz, et al., 2013). Os estudos objetivam, portanto, analisar a atual situação do assédio nas relações trabalhistas, focando na legislação brasileira e em possíveis soluções a esta questão (Cenzollo, 2013).

Estudos destacam a posição hierárquica dos sujeitos ativos no assédio moral e sexual, bem como as manifestações comportamentais que caracterizam o assédio,

que resultam na degradação do ambiente de trabalho (Freitas, 2001; Queiroz, et al., 2013), bem como em danos à saúde física e mental do trabalhador, cujo reflexo acaba atingindo a família e seu meio social (Oliveira & Silva, 2010; Queiroz, et al., 2013).

### **1.5O Assédio Sexual no Trabalho**

Devido às longas jornadas laborais e ao contato decorrente do desempenho das tarefas habituais entre colegas e entre empregador e empregado, no ambiente de trabalho é muito comum a aproximação dos indivíduos e, portanto, a existência de relações de emprego, que não têm nenhuma implicação jurídica, pois para que ela existe é necessário que o afeto desenvolvido por um dos indivíduos em relação a outro não seja correspondido e que haja um nível hierárquico diferente entre eles (Oliveira, 2003).

Cabe ressaltar que, em alguns países, o assédio sexual é tratado na legislação penal, na legislação trabalhista, na legislação civil, ou em leis sobre igualdade de oportunidades, considerando, de forma geral, o assédio como uma violação à intimidade ou à dignidade da pessoa, sancionado com o pagamento de indenização por dano material ou moral (Barros, 1995).

Existem outros tipos de assédio ocorridos no ambiente laboral, o mais comum é o *mobbing* ou assédio moral, que além de implicar uma violação da intimidade, requer que exista uma conduta abusiva com a finalidade de destruir a vítima (sua personalidade, dignidade ou integridade física/psíquica) e afastá-la do mundo do trabalho pelo psicoterror (Oliveira, 2003).

Alguns estudos têm demonstrado que justamente o assédio moral é o tipo de abuso/violência mais comum no mundo do trabalho, ocorrido em 47,3% dos casos

de assédio, por meio de ofensas, agressões verbais e/ou humilhações, e inclusive de constrangimento, seja ele individual ou coletivo (Veiga, 2017).

Conforme Queiroz, Diniz e Melo (2011) a violência social reflete no dia a dia das mulheres, tanto dentro quanto fora de casa, sendo discriminadas inclusive na vida pública, e essa situação fica patente nos salários inferiores das mulheres, se comparadas com homens na mesma posição hierárquica e até mesmo com a mesma função/cargo, na maior dificuldade de ingresso no trabalho formal, na precarização do trabalho feminino e, finalmente, nas diversas formas de violência que elas devem enfrentar constantemente no ambiente laboral.

O assédio moral, também conhecido como *mobbing*, *bullying*, assédio psicológico e terror psicológico, é um ato intencional, vinculado à violência pessoal, moral e psicológica dada no ambiente de trabalho, que envolve geralmente abuso de poder e manipulação, seja por meio de humilhações, perseguições e/ou ameaças, e que acaba trazendo prejuízos, principalmente à saúde mental da vítima (Hirigoyen, 2002), visando sua eliminação do mundo do trabalho (Queiroz, Diniz & Melo, 2011).

Todavia, o assédio sexual pode ser visto como outra forma de violência moral e psicológica contra a pessoa, pois fere a liberdade do indivíduo e ainda obriga-o a adotar procedimentos sexuais que não adotaria em circunstâncias em que não seja constrangido (Robortella, 2000). Daí a prevalência de assédio sexual em relações em que existe hierarquia ou poder de um indivíduo sobre a vítima, que é predominantemente de gênero feminino, enquanto o sujeito ativo é o homem, por razões culturais (Duarte, 2001; Pamplona Filho, 2001; Pamplona Filho, 2002; Oliveira, 2003; Mackinnon, 2004; Malosso & Ramos, 2007; Alves, 2008; Leiria, 2012).

Os fatos supracitados configuram o assédio, pelo menos no direito brasileiro, como uma questão de gênero, apesar de que as estatísticas não expressem a realidade, pois muitas mulheres, receosas do preconceito que possam sofrer,

mantêm-se em silêncio (Duarte, 2001), pois o assédio sexual é um dos principais fatores responsáveis pela discriminação das mulheres no mercado de trabalho (Barros, 1995).

Barros (1995) salienta ainda que, normalmente, não são as mulheres que denunciam o assédio sexual, mas os sindicatos ou associações femininas, não apenas por constrangimento, mas pelas vítimas julgarem que essa revelação poderá afetar sua dignidade, acentuar sua tensão psicológica e, inclusive fazê-las perder o emprego, situação que se exacerba em países em desenvolvimento, onde as mulheres vem-se obrigadas a aceitar o assédio, por não terem condições, principalmente econômicas, de repeli-lo e perder sua posição profissional.

Existem duas grandes diferenças entre o assédio sexual e o *mobbing* ou assédio moral, a saber: a primeira é que no *mobbing* não existe uma preferência quanto ao sexo da vítima, e a segunda é que o assédio sexual pode constituir-se em premissa para desencadear o abuso moral – devido à importância da identidade sexual na definição da imagem social do sujeito em nossa cultura–, mas o assédio moral não é necessariamente premissa de agressão sexual, pois o que pode ocorrer é que a natureza da agressão moral possua de fato carácter sexual (Oliveira, 2003).

Eluf (1995) e Mirabete (2016) propõem três elementos fundamentais para caracterizar penalmente o assédio sexual, eles são: que abranja palavras, olhares, escritos ou atos com conteúdo sexual, inclusive contatos físicos não desejados, mas que não consistam em carícias ou toques em partes íntimas, pois, neste caso, configuram crime de tipo penal mais grave; que a conduta se restrinja ao âmbito do trabalho, pedagógico, doméstico ou profissional, sempre que o autor se aproveite de sua posição hierárquica; e que qualquer pessoa, independentemente do sexo, possa ser autor ou vítima do delito.

Como visto acima, a conduta de assédio torna-se mais gravosa quando acontece no local de trabalho, onde se manifesta com maior frequência, pois a

negativa da vítima aos desejos e investidas sexuais do assediador pode implicar em consequências profissionais que decorram em vedação e prejuízos à carreira da vítima. Conforme Duarte (2001) essa questão implica uma carga emocional e um estado de pressão para a vítima e, conseqüentemente, a presença de outras figuras jurídicas.

### **1.5.1 O Código do Trabalho**

O código de trabalho brasileiro considera a questão de assédio sexual na relação de trabalho, atendendo ao direito do trabalhador de ter sua privacidade resguardada. Conforme Oliveira (2003) a consolidação das leis do trabalho garantem que o empregador não ofenda a honra e a boa fama do empregado, tal como disposto no Artigo nº 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

O empregado poderá considerar rescindindo o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (Brasil, 1943).

Neste artigo fica patente a importância de manter a honra e a boa fama do empregado por parte do empregador, considerando inclusive a posição hierárquica como diferencial, sob pena de pagamento de indenização. Por outra parte, Oliveira (2003) ainda sugere que o empregador, mesmo com o poder que sua posição lhe confere, não tem o direito a invadir a intimidade do empregado, nem a fomentar o preconceito ou o abuso entre seus funcionários, sendo o respeito à intimidade dos empregados uma manifestação de garantia pessoal.

Especificamente, o Artigo nº 29 do Código do Trabalho refere-se à proibição do assédio, para tanto define-o como:

[...] o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (Brasil, 2009).

Reforça-se, neste sentido, a busca do assediador por afetar à vítima, tanto em nível profissional quanto pessoal. Já ao respeito do assédio sexual, aponta-se que é o comportamento indesejado de carácter sexual, seja ele praticado sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo supracitado. Finalmente, o inciso nº 3 do mesmo artigo que à prática de assédio aplica-se o disposto no Artigo nº 28, referente à Indenização por Ato Discriminatório: “A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito” (Brasil, 2009), portanto, entende-se que o ato de assédio confere-lhe à vítima o direito a indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Na Justiça Trabalhista, o processo do assédio sexual apresenta duas peculiaridades, a saber: Geralmente o Segredo de Justiça, que garante acesso ao processo apenas às partes interessadas (não sendo de acesso público), aplicando-se o Artigo nº 189 do Código de Processo Civil Brasileiro – pelo fato da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ser omissa ao respeito–, que menciona que os atos processuais são públicos, correndo em segredo de justiça apenas os processos:

- I - em que o exija o interesse público ou social;
- II - que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes;
- III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade (Brasil, 2015).

Entende-se, portanto, que o processo judicial ocorre em segredo de justiça quando pode violar o direito à intimidade, humilhando ou expondo à vítima a situações embaraçosas, como é o caso dos processos vinculados ao assédio sexual.

A segunda peculiaridade refere-se à denúncia à lide, que se refere à

[...] ação regressiva, *in simultaneusprocessus*, proponível tanto pelo autor como pelo réu, sendo citada como denunciada aquela pessoa contra quem o denunciante terá uma pretensão indenizatória, pretensão de reembolso, caso ele, denunciante, vier a sucumbir na ação principal (Carneiro, 1989, p. 67).

E que, conforme o Código de Processo Civil é admissível:

I - ao alienante imediato, no processo relativo à coisa cujo domínio foi transferido ao denunciante, a fim de que possa exercer os direitos que da evicção lhe resultam;  
II - àquele que estiver obrigado, por lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo de quem for vencido no processo (Brasil, 2015).

O que sugere que uma terceira pessoa, alheia ao processo em andamento, pode ser denunciada durante o processo para que compense os prejuízos que venha a sofrer o denunciante, caso for vencido no processo principal.

Finalmente, cabe ressaltar que, devido à frequência do assédio sexual no âmbito trabalhista, as provas produzidas pela vítima do assédio devem ser contundentes, pois a falta de provas pode levar à sucumbência da ação, questão muito comum pelo fato da maior parte das provas ser produzida geralmente apenas em presença do assediado e do assediador, dificultando a existência do meio de provas.

Neste sentido, é necessário apontar que são admitidos como meios de prova para os casos de assédio sexual tanto os depoimentos da vítima, quanto o

depoimento de outro empregado ou as gravações, consideradas provas lícitas quando feitas por um dos interlocutores, neste caso o empregado vítima do assédio, além de mensagens enviadas pelo assediador, roupas rasgadas, ou quaisquer outras provas, pois, conforme Lima (2014) os Tribunais Trabalhistas, diferentemente dos Tribunais Criminais, consideram mesmo as provas indiretas plenamente válidas.

### **1.5.2 Caracterização do Assédio Sexual na Relação de Trabalho**

O assédio sexual no ambiente de trabalho, devido às funestas consequências que traz ao relacionamento pessoal no trabalho, bem como à produtividade das organizações, preocupa atualmente administradores públicos e privados; no entanto, cabe ressaltar a distinção entre o assédio sexual concebido como chantagem – que se constitui em uma violação aos princípios de liberdade sexual e de livre disposição do próprio corpo–, e o jogo de sedução entre colegas, pois a tentativa de sedução não é condenável devido a que não está relacionada com a perseguição sexual, sempre que se firme nos limites da razoabilidade de conduta e não seja utilizada a posição hierárquica para facilitá-lo (Oliveira, 2003).

Da mesma forma, as condutas inconvenientes em que um colega de trabalho ou empregador, após ingerir bebidas alcólicas em confraternizações de trabalho, faz comentários de duplo sentido ou lança olhares sedutores para uma colega de trabalho, não constituem assédio (*ibidem.*); e nem o sexo forçado, utilizando violência física, pois essa conduta tipifica o abuso sexual, podendo ser caracterizado como estupro ou atentado violento ao pudor, pois o assédio sexual pressupõe apenas violência psicológica e qualquer investida que ultrapasse os limites da pressão psicológica tipifica condutas de tipo penal mais grave (Duarte, 2003).

Segundo Oliveira (2003) existem três elementos fundamentais que o distinguem da tentativa de sedução ou flerte, a saber: a chatice, a insistência e a coerção pelo uso do poder, isto é, o aproveitamento do posto funcional como meio de extorsão; o autor ainda aponta que o assediador pode ser o chefe, um funcionário superior, um sócio da empresa ou um cliente da mesma, pois estes últimos também possuem a capacidade de influenciar na carreira da vítima, condicionando-a à prestação de favores sexuais. Neste caso, o empregador, que deve garantir o bom ambiente do trabalho, deverá evitar o contato do cliente com o empregado, sem nenhum prejuízo a ele, para evitar a caracterização de assédio sexual vexatória (Pamplona Filho, 2001).

Por sua parte, Lippmann (2001) sugere que o que caracteriza o assédio sexual na relação de trabalho é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, insistente e inoportunamente, seja através de ameaças ou de promessas de tratamento diferenciado ou benefícios, em caso de aceitação, sendo necessária inclusive a existência de ameaças concretas de demissão ou de outros prejuízos.

Já Pamplona Filho (2001) e Capez (2005) aponta que os quatro elementos caracterizadores do assédio sexual são: os sujeitos, agente e destinatário (discutidos durante a próxima seção); a conduta de natureza sexual; a rejeição à conduta do agente e a reiteração ou insistência na conduta. Neste sentido, entendem-se como elementos fundamentais para caracterizar o assédio sexual a insistência, o repúdio da vítima ao intento do sujeito ativo e o uso da posição hierárquica do assediante, pois sem a existência de qualquer um desses elementos não haverá na conduta qualquer tipo de antijuridicidade.

### **1.5.3 Os Sujeitos do Assédio Sexual na Relação de Trabalho**

O cenário do assédio sexual pressupõe a participação de dois sujeitos, conhecidos como assediador e assediado (Duarte, 2001) agente e destinatário (Pamplona filho, 2001) ou sujeito ativo e sujeito passivo (Lima, 2014), para tanto, durante as próximas páginas, analisar-se-á cada um desses sujeitos, considerando quem pode cometer o delito e contra quem ele é praticado.

Inicialmente, cabe apontar que, como visto acima, as estatísticas demonstram que é a mulher quem sofre assédio sexual na maior parte dos casos<sup>1</sup>, geralmente cometido por homens (Queiroz, Diniz & Melo, 2011), não cabendo a generalização, pois as mulheres assumem a cada vez mais cargos superiores aos dos homens, podendo figurar também como sujeitos ativos do assédio sexual, em se tratando de uma questão de poder, mesmo que sejam consideradas como indivíduos frágeis, bem como existem casos de assédio homossexual, independentemente do gênero (Lima, 2014).

A qualificação dos sujeitos do assédio sexual apresentada durante as próximas páginas independe do gênero, considerando os apontamentos acima, e está relacionada com o lugar que ocupa o indivíduo no crime, seja como vítima ou como vitimário.

#### **1.5.3.1 As Vítimas do Assédio Sexual no Trabalho**

Os sujeitos que podem sofrer o assédio sexual, entendidos como personagens da esfera passiva por Lima (2014), são todos aqueles que, independentemente do sexo, se sentem importunados por outro sujeito que se valendo da relação de superioridade tenta obter vantagens de ordem sexual (Duarte,

---

<sup>1</sup> Segundo estatísticas da Organização Internacional do Trabalho mais de 80% dos casos de assédio sexual e moral são praticados contra mulheres (OIT, 2006).

2001). Segundo Lima (2014) as vítimas podem pertencer a três grupos específicos, a saber:

I – Os empregados: principais vítimas dos casos de assédio sexual, aqueles que trabalham a serviço de outra pessoa (o empregador) em virtude de uma relação de emprego, privada, remunerada e não estatutária;

II – Os clientes da empresa: vítimas de casos de assédio sexual em menor quantidade, seja pelo próprio empregador, proprietário, diretor ou por algum funcionário com uma alta posição hierárquica na empresa, geralmente ocorrido em momentos decisivos de firmas de negócios jurídicos, em que o cliente se vê instigado a prestar favores sexuais em troca da firma do negócio;

e

III – Os empregadores: vítimas de assédio sexual em muito poucos casos, geralmente quando são chantageados sexualmente como condição para não desvelar algum segredo ou informação confidencial dele mesmo ou da organização.

### **1.5.3.2 Os Assediadores**

Os sujeitos que podem praticar o assédio sexual, entendidos como personagens da esfera ativa por Lima (2014), são todos aqueles que, independentemente do sexo, se valem de relação de hierarquia ou de superioridade, não restrita ao espaço profissional, para exercer pressão e intimidar o assediado a fim de obter vantagens sexuais (Duarte, 2001), seja através de palavras, gestos, sinais, atos ou condutas de ordem sexual (Malosso & Ramos, 2007).

Segundo Lima (2014) existem seis grupos principais de assediadores no ambiente laboral, todos eles relacionados com a esfera ativa do assédio sexual, a saber:

- I – Os empregadores pessoas físicas, proprietários, diretores ou sócios majoritários da empresa: caso em que o sujeito se aproveita do seu poder hierárquico, em relação ao empregado, para solicitar favores sexuais que possam garantir a permanência do funcionário em seu cargo;
- II – Os colegas de trabalho: situação em que se configura o assédio sexual ambiental ou horizontal, abordado durante a próxima seção, no qual não é necessário um poder hierárquico para a manifestação sexual, consistindo em insinuações vexatórias para constranger o colega de trabalho e inclusive tentar afastá-lo do ambiente laboral;
- III – Clientes da empresa: situação que ocorre quando um cliente ameaça um funcionário com lançar acusações falsas a seus superiores ou realiza um contrato e para fechá-lo submete o empregado a uma condição sexual;
- IV – Prepostos do empregador: situação que ocorre quando um preposto do empregador, se aproveitando de sua posição hierárquica superior, submete o empregado a uma condição sexual;
- V – Familiares do empregador: situação que ocorre quando um familiar, se aproveitando do poder indireto outorgado pelo detentor do poder hierárquico, ameaça o empregado para obter favores sexuais;
- VI – Empregados: situação que ocorre quando um empregado possui algum segredo ou informação importante, seja do empregador ou da organização, e chantageia o empregador, através do assédio sexual, para não levar a público as informações.

#### **1.5.4 Modalidades/Espécies do Assédio Sexual no Trabalho**

O assédio sexual em local de trabalho pode se dar, de modo geral, em duas modalidades/espécies, a saber: assédio sexual horizontal, onde não é fundamental a posição hierárquica do assediador, também conhecido como assédio ambiental ou assédio sexual por intimidação e assédio sexual por chantagem, onde a posição hierárquica do assediador torna-se um elemento facilitador (Carrion, 2006); durante as próximas páginas abordar-se-ão tais modalidades/espécies do assédio sexual no trabalho.

##### **1.5.4.1 O Assédio Sexual por Intimidação**

O assédio sexual por intimidação, também conhecido como assédio sexual horizontal ou ambiental, pois ocorre em relação ao ambiente de trabalho (Lima, 2014) é o mais genérico e caracteriza-se, conforme apontado por Barros (1995), por incitações sexuais importunas, sejam verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral da vítima ou de criar uma situação hostil, de intimidação ou abuso no local de trabalho.

A particularidade dessa espécie de assédio sexual é que não é necessário o poder hierárquico do assediador, pois ela pode ser praticada por outro funcionário da empresa ou colega de trabalho, ocupante de qualquer cargo, desde que ele se encontre no mesmo ambiente, e inclusive pode ser praticada por um cliente ou visitante da empresa, sempre que existir uma conduta ofensiva reiterada por parte do assediador, elemento indispensável para a caracterização do crime (Pamplona Filho, 2001).

Cabe ressaltar que, conforme destacado por Lima (2014), essa conduta descaracteriza o crime estabelecido pela legislação brasileira, no modelo da lei nº

10.224 de 15 de maio de 2001, discutida no capítulo anterior, pois ela dispõe que é necessária a presença da posição/poder hierárquico para configurar o crime de assédio sexual.

#### **1.5.4.2 O Assédio Sexual por Chantagem**

A segunda espécie, conhecida como assédio sexual por chantagem, requer necessariamente da posição hierárquica superior do assediador em comparação com a vítima (subordinado), ou de algum tipo de poder sobre ela, pois a exigência dos favores sexuais deve vir acompanhada de ameaças de perder o emprego ou benefícios.

Segundo Malosso e Ramos (2007) nesta espécie estão presentes os elementos de relação de subordinação hierárquica e a proposição de chantagem, que envolve vantagens e desvantagens no ambiente laboral, para a consecução do intento sexual por parte do sujeito ativo, geralmente o empregador, o proprietário, o diretor da organização ou preposto seu. No entanto, os autores ainda salientam que não fica excluído desta espécie o assédio praticado por outro empregado da empresa, desde que ele exerça alguma forma de poder sobre a vítima, podendo prejudicar sua situação pela influência que possui na tomada de decisão dentro da empresa.

Este tipo de assédio, enquadrado na lei nº 10.224/2001, é conhecido também com o nome de assédio *quid pro quo*, que significa “isto por aquilo”, pois sugere uma troca de favores, enquanto a vítima fica em condição de constrangimento perante seu empregador, por este usar de forma indevida e ilegítima seu poder hierárquico sobre o assediado, que fica com medo de denunciar, e até mesmo de reagir, por consequências tais como a perda do emprego e dos benefícios laborais que lhe

estão sendo oferecidos, em troca dos favores sexuais exigidos pelo assediador. Finalmente, é necessário apontar que, como sugerido por Lima (2014), nessa espécie aplica-se além da sanção pelo Direito do Trabalho, sanções no ramo do Direito Penal, por ser um ilícito penal.

#### **1.5.4.3 A Relevância do Nível Hierárquico**

Além da superioridade hierárquica, existe um elemento normativo conhecido como “ascendência”, empregado no tipo penal do assédio sexual na relação de trabalho, que não se refere diretamente à escala hierárquica formal, mas à existência de poder, domínio ou influência de uma das partes sobre a outra (Pierangeli, 2005), inclusive em situações em que os dois empregados tenham o mesmo nível hierárquico (assédio sexual horizontal), mas o assediador tenha maior influência com o empregador que o assediado.

Malosso e Ramos (2007) sugerem ainda que existe assédio em duas formas, a primeira em razão das relações empregatícias, isto é, quando existe uma hierarquia entre os sujeitos passivo e ativo, e a segunda por ocasião da relação empregatícia, isto é, quando existe ascendência entre os sujeitos passivo e ativo, no entanto, o assediador se vale de qualquer um desses tipos de superioridade para intimidar, chantagear ou coagir o assediado, representando-lhe ameaça (Duarte, 2001), o que caracteriza efetivamente a relação de poder exigida pela lei para a caracterização do crime.

Finalmente, Sousa (2014) ressalta que o comportamento do assediador caracteriza-se tanto pelo intuito de exercício de atos sexuais, quanto pelo uso da sexualidade para impulsar a dominação e exercício de poder, envolvendo múltiplas formas de coerção relativas à sexualidade como mecanismo de poder.

### **1.5.5 Outras Pesquisas sobre o Assédio Sexual no Local de Trabalho**

No espaço acadêmico brasileiro existem múltiplas pesquisas voltadas à questão do assédio sexual (Canalli, Pereira & Faloppa, 2013; Cruz & Yannoulas, 2011; Cunha, 2017; Godoy, 2016; Malosso & Ramos, 2008; Morais, Múrias & Magalhães, 2014), a maior parte delas relacionadas com o assédio sexual nas relações de trabalho, em se tratando de uma das principais características da criminalização do assédio sexual na legislação brasileira, pois se tipifica como crime apenas no Código Penal, mas deve ser tratado pela Justiça Trabalhista, por ser o ambiente de trabalho o principal espaço para a ocorrência deste tipo de crime.

Alguns estudos importantes na área referem-se justamente ao tratamento que o ordenamento jurídico brasileiro dispensa à prática do assédio sexual no local de trabalho (Cunha, 2017; Godoy, 2016; Morais, Múrias & Magalhães, 2014), ressaltando as sanções civis, penais e trabalhistas cabíveis ao assediador e os direitos da vítima (Godoy, 2016), bem como as provas usadas como recurso às condenações por assédio sexual, sejam elas de teor documental, testemunhal e/ou pericial (Morais, Múrias & Magalhães, 2014).

Pesquisas anteriores questionam alguns aspectos controvertidos da criminalização do assédio sexual (Malosso & Ramos, 2008), isto devido à promulgação tardia das leis que criminalizam os atos de assédio sexual (Canalli, Pereira & Faloppa, 2013; Cruz & Yannoulas, 2011).

A maior parte dos estudos adota uma perspectiva de gênero (Dias, 2008; Duarte, 2001; Fukuda, 2012; Higa, 2016; Moreira, 2002), considerando que as mulheres são as principais vítimas deste tipo de crime, e os homens os principais assediadores (Canalli, Pereira & Faloppa, 2013; Lima, 2017), isto é, como sendo um

tipo de violência contra a mulher (Dias, 2008), caracterizado por relações de poder da hierarquia de gênero socialmente construída (Moreira, 2002; Sá, Folriani & Rampazo, 2017).

Os trabalhos também apontam as relações de poder vinculadas ao gênero e a ocorrência do assédio sexual como algumas das principais causas da discriminação da mulher no ambiente de trabalho (Barros, 1995; Cunha, 2016; Dias, 2008; Dutra, 2015; Higa, 2016), bem como da manutenção da degradação das relações de trabalho e da exclusão social das vítimas (Campagnoli & Mandalozzo, 2013; Lima, 2017).

Outras pesquisas tentam identificar a responsabilidade do empregador na ocorrência do assédio sexual (Oliveira, 2003; Oliveira, 2011), tendo por fundamento o fato de que atualmente ao celebrar um contrato empregatício, empregador e empregado estabelecem uma relação muito além das contraprestações trabalho e remuneração (Cenzollo, 2013), bem como questões vinculadas às consequências (Fonseca, et al., 2018; Lima, 2017), ao punitivismo (Mendonça, 2018) e às estratégias de enfrentamento ao assédio sexual (Fonseca, et al., 2018), considerando o feminismo e o surgimento de práticas ativistas como espaços para busca de transformação social (Magalhães, Dieminger & Bertoldo, 2015).

Dentre os estudos referenciais dentro da temática ressaltam aqueles focados na reparação e prevenção do assédio sexual (Brito & Pavelski, 2015; Lima, 2017; Moraes, Múrias & Magalhães, 2014), que consideram a instituição de medidas preventivas como a melhor maneira de evitar o assédio (Brito & Pavelski, 2015).

Cabe ressaltar os estudos que se ocupam de comparar a tipificação nacional do assédio sexual com a legislação estrangeira (Cruz & Yannoulas, 2011; Freitas, 2001; Moraes, Múrias & Magalhães, 2014; Ribeiro, 2013) e aqueles que se ocupam de advertir a ocorrência do assédio sexual em determinadas ambientes e no exercício de determinadas profissões, a saber: servidoras (Lima, 2017) e alunas da

universidade (Sá, Folriani & Rampazo, 2017), jornalistas (Portela, 2018), comerciárias (Queiroz, Diniz & Melo, 2011), dentre outras, tentando entender o modo como são percebidos estes ambientes frente à prática do assédio.

## **PARTE II – COMPONENTE EMPÍRICA**

## **CAPÍTULO II – O ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

### **2 Objetivos**

#### **2.1 Objetivo Geral**

Analisar como o poder judiciário brasileiro está se posicionando em relação ao crime de assédio sexual na relação laboral tanto na esfera trabalhista quanto na criminal para buscar informações que desestimulem a prática do crime.

#### **2.2 Objetivos Específicos**

- 1) Examinar a criminalização do assédio sexual com base na legislação e no julgamento dos casos pelo poder judiciário brasileiro;
- 2) Comparar as penalidades por assédio sexual na relação de trabalho na esfera trabalhista e na esfera criminal;
- 3) Analisar as consequências do assédio sexual na relação de trabalho no tocante aos assediadores a partir dos trinta casos objeto desta pesquisa.

#### **2.3 Metodologia**

A metodologia utilizada ao longo da pesquisa foi de caráter misto, a partir da análise do referencial teórico vinculado ao assédio sexual na relação de trabalho e da análise de trinta casos de ocorrência do crime de assédio sexual na relação de trabalho no Brasil. A Revisão de Literatura se efetivou mediante consulta em livros,

teses e artigos científicos, selecionados através de busca em plataformas, sites de revistas e bancos de dados de dissertações relacionadas com a área de direito e criminologia. O período das Sentenças Trabalhistas e Criminais nos sites dos respectivos Tribunais nos últimos 20 anos.

### **2.3.1 Amostra**

A amostra foi constituída de 30 sentenças (15 da esfera criminal e 15 da esfera trabalhista) sobre assédio sexual.

Como critérios de inclusão foram selecionadas as sentenças trabalhistas e criminais sobre assédio sexual publicadas nos últimos 20 anos e proferidas em todas as regiões do Brasil.

A opção por selecionar sentenças em todas as regiões brasileiras foi verificar se há uma coerência, ou mesmo uma linha de decisão similar nas decisões em nível nacional.

Foram excluídas as sentenças publicadas há mais de 20 anos.

### **2.3.2 Instrumento**

O instrumento para a coleta de dados foi a construção de uma grelha para a caracterização das sentenças selecionadas.

As principais categorias de análise foram: dinâmicas abusivas, características do assédio, perfil do assediador, perfil da vítima, tipologia da sentença, regiões em que foram publicadas, lapso temporal e medidas punitivas.

### 2.3.3 Procedimento

Foi realizada uma busca manual por sentenças sobre assédio sexual nos sites dos Tribunais de Justiça dos diversos estados federativos brasileiros.

Buscou-se selecionar sentenças proferidas em anos diversificados e estados diferentes, o que viabilizou também conhecer as regiões brasileiras em que o assédio sexual é mais recorrente.

Selecionadas as 30 sentenças (15 trabalhistas e 15 criminais) coletou-se nestas as categorias de análise estipuladas para a construção das grelhas.

Os dados foram analisados fazendo uso de análise de conteúdo, que, segundo Bardin (1977, p.31):

[...] é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas, de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações.

De acordo com Lakatos e Marconi (2003), a análise de conteúdo trabalha a palavra emitida pelo entrevistado, sendo primordiais, as significações, sua forma e a distribuição desses conteúdos e formas.

Segundo Fonseca Júnior (2006), a análise de conteúdo é um método que faz parte das ciências humanas e se dedica à investigação de fenômenos simbólicos por meio de diversas técnicas de pesquisa. Este procedimento metodológico oscila entre as pesquisas quantitativas e qualitativas e sua aplicação depende da ideologia do pesquisador. Assim, engloba procedimentos sistemáticos que viabilizam o levantamento de indicadores tornando possível a realização de inferência de conhecimentos.

Realizada a análise de conteúdo, os resultados encontrados foram discutidos com base na revisão de literatura apresentada sobre o tema em estudo.

## 2.4 Apresentação dos Resultados

### 2.4.1 A Ocorrência do Assédio Sexual na Relação de Trabalho

Inicia-se a apresentação dos resultados desta pesquisa apresentando a tipologia do assédio e o período que ocorreu. Percebeu-se que 86.6% das sentenças versavam sobre o abuso verbal e 13.3% versavam sobre o abuso sexual na forma física. Referente ao período em que ocorreu o assédio, 60% dos assédios ocorreu durante o contrato de experiência e 40%, após o contrato de experiência

(Tabela 1).

Tabela 1 – Característica do crime

| <b>Categoria Geral</b>        | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b>                   | <b>Frequência</b> |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| 1. Dinâmicas Abusivas         | 1.1 Tipologia               | 1.1.1 Física                          | 02                |
|                               |                             | 1.1.2 Verbal                          | 13                |
| 2. Características do Assédio | 2.1 Período do Assédio      | 2.1 Durante o Contrato de Experiência | 09                |
|                               |                             | 2.1.2 Após o Contrato de Experiência  | 06                |

Quanto às características do assediador, 100% era do sexo masculino. No que diz respeito aos cargos ocupados, 73.3% dos assediadores são prepostos da empresa (superior hierárquico), 20% eram proprietários da empresa; e 6.6%, fornecedores da empresa (tabela 2).

Tabela 2 – Característica do Assediador

| <b>Categoria Geral</b>  | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b> | <b>Frequência</b> |
|-------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| 1. Perfil do Assediador | 1.1 Sexo                    | 1.1.1 Masculino     | 15                |
|                         |                             | 1.1.2 Feminino      |                   |

|                  |   |    |
|------------------|---|----|
|                  | 2.1.1 Proprietário da Empresa                       | 03 |
|                  | 2.1.2 Preposto da Empresa<br>(Superior hierárquico) | 11 |
| 2.1 Cargo/Função | 2.1.3 Familiar do Empregador                        |    |
|                  | 2.1.4 Fornecedor da Empresa                         | 01 |

Referente ao perfil da vítima 100% eram mulheres, sendo 60% menores e 40%, maiores de idade (tabela 3).

Tabela 3 – Perfil da Vítima

| <b>Categoria Geral</b> | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b>  | <b>Frequência</b> |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| 1. Perfil da Vítima    | 1.1 Sexo                    | 1.1.1 Masculino      | 15                |
|                        |                             | 1.1.2 Feminino       |                   |
|                        | 2.1 Faixa Etária            | 2.1.1 Menor de idade | 09                |
|                        |                             | 2.1.2 Maior de idade | 06                |

Tomando-se as sentenças em sua totalidade, 50% correram na justiça trabalhista e 50%, na justiça criminal. No que tange às sentenças que correram na justiça trabalhista, 33.3% ocorreram na região sudeste; 20%, na região nordeste; 20%, na região sul; 13.3%, na região norte; e 13.3%, na região centro-oeste. Quanto ao lapso temporal, 6.6% das sentenças foram julgadas entre os anos de 1998 e 2003; 20%, entre os anos de 2003 e 2008; 26.6% (n=4) foram julgadas entre 2008 e 2013; e 46.6% (n=7), entre os anos de 2013 e 2018 (tabela 4).

Tabela 4 – Característica da Sentença

| <b>Categoria Geral</b>        | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b>              | <b>Frequência</b>         |    |
|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|----|
| 1. Característica da Sentença | 1.1 Tipologia               | 1.1.1 Trabalhista                | 15                        |    |
|                               |                             | 1.1.2 Criminal                   | 15                        |    |
|                               | 2.1 Regiões brasileiras     | 2.1.1 Região Norte               | 02                        |    |
|                               |                             | 2.1.2 Região Nordeste            | 03                        |    |
|                               |                             | 2.1.3 Região Centro-Oeste        | 02                        |    |
|                               |                             | 2.1.4 Região Sudeste             | 05                        |    |
|                               |                             | 2.1.5 Região Sul                 | 03                        |    |
|                               |                             | 2.2 Lapso Temporal das Sentenças | 2.2.1 anos de 1998 - 2003 | 01 |

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 2.2.2 anos de 2003 - 2008 | 03 |
| 2.2.3 anos de 2008 - 2013 | 04 |
| 2.2.4 anos de 2013 - 2018 | 07 |

#### 2.4.2 A Punição do Assédio Sexual na Relação de Trabalho e na Justiça Criminal

As punições na justiça criminal e trabalhista divergem. Referente às punições criminais, 60% dos crimes de assédio foram punidos com pena de prisão; 60% (n=9), com multa; e 40% (n=6) com prestações de serviços à comunidade. Note-se que a porcentagem excede a 100%, pois a pena de multa normalmente é cumulada com a pena de prisão e com a prestação de serviços. No que diz respeito à moldura penal (duração das penas), 6.6% teve duração de 1 ano; 26.6% (n=4) teve duração de 1 ano e 2 meses; e 46.6%, de 1 ano e 2 meses a 1 ano e 6 meses, penas bastante baixas, o que faz supor que o crime de assédio sexual no Brasil é tratado como crime de menor potencial ofensivo (tabela 5).

Tabelas 5 – Sentença Criminal

| Categoria Geral               | Categoria Específica                  | Subcategoria                             | Frequência |
|-------------------------------|---------------------------------------|--|------------|
| 1. Medidas Punitivas          | 2.1 Penas Privativas de Liberdade     | 2.1.1 Pena de Prisão                     | 09         |
|                               | 2.2 Penas não Privativas de Liberdade | 2.2.1 Multa                              | 09         |
|                               |                                       | 2.2.2 Prestação de serviços              | 06         |
|                               | 2.3 Penas Pecuniárias                 | 2.3.1 Indenizações                       |            |
|                               |                                       | 3.4.1. 1 ano                             | 01         |
|                               | 3.4 Moldura Penal                     | 3.4.21 ano a 2 meses                     | 04         |
|                               |                                       | 3.4.31 ano e 2 meses até 1 ano e 6 meses | 07         |
| 3.4.41 ano e 6 meses a 2 anos |                                       |  |            |

Já as punições observadas nas sentenças trabalhistas, limitam-se a indenizações por dano moral, cujo valor variou de 1 a 50 mil reais assim distribuídos: 26.6% das indenizações foram de 1 mil a 5 mil reais; 20%, de 6 mil a 10 mil reais;

20%, de 11 mil a 20 mil reais; 6.6%, de 21 mil a 30 mil reais; 6.6%, de 31 mil a 40 mil reais; e 20%, de 41 mil a 50 mil reais (tabela 6).

Tabela 6 – Sentença Trabalhista

| <b>Categoria Geral</b> | <b>Categoria Específica</b>    | <b>Subcategoria</b>         | <b>Frequência</b> |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1. Medidas Punitivas   | 1.1 Indenização por Dano Moral | 1.1.1 1 mil a 5 mil Reais   | 04                |
|                        |                                | 1.1.2 6 mil a 10 mil Reais  | 03                |
|                        |                                | 1.1.3 11 mil a 20 mil Reais | 03                |
|                        |                                | 1.1.4 21 mil a 30 mil Reais | 01                |
|                        |                                | 1.1.5 31 mil a 40 mil Reais | 01                |
|                        |                                | 1.1.6 41 mil a 50 mil Reais | 03                |
|                        |                                | 1.1.7 acima de 50 mil Reais |                   |

## 2.5 Discussão dos Resultados

O assédio sexual consiste em uma abordagem repetida de uma pessoa a outra, para o favorecimento pessoal, íntimo, com o intuito de obter favorecimento sexual, constringendo o assediado, com ações por parte do sujeito ativo que, na ausência, de aceitação por parte do sujeito passivo, o sujeito ativo fará com que aquele se veja prejudicado em seu trabalho, haverá sempre um tipo de ameaça, uma expulsão. Essa ameaça, sempre estará ligada ao emprego, cargo ou função (Leiria, 2012).

Para Alves (2008, p.85), o assédio sexual consiste em: “[...] ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual”.

O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, que passou a vigorar acrescido do artigo 216-A, que a Lei Federal nº 10.224 de maio de 2001, inseriu o

assédio sexual como crime, tipo penal este que é punido com detenção de um a dois anos.

Dessa maneira se pode considerar como assédio sexual, os comentários sobre o corpo, carícias, promessas de promoção, elogios indiscretos e as ameaças de dispensa.

A Lei Federal que introduziu ao Código Penal o assédio sexual, tipificado no artigo 216-A tem a seguinte objetividade jurídica:

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 de 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 etc (Mirabete, 2016, p.445).

Para a ocorrência do assédio sexual, caracterizado como crime tipificado no artigo 216-A no ordenamento jurídico, é necessário que ele ocorra dentro do local de trabalho, e com isso, se faz necessária a existência de relação hierárquica, partindo do superior a seu subordinado, ou seja, uma relação de emprego onde reste claro o intuito de obter vantagem ou um favorecimento sexual.

A legislação criminal, não resta dúvidas quanto a isto, significou um grande avanço no enfrentamento do assédio sexual, no entanto esta lei carece de complementação, pois além das penas serem muito baixas, não inclui em seu texto todos os tipos de assédios que podem ocorrer.

Em síntese foi visto neste estudo que os assédios sexuais, em sua maioria, são verbais e não chega a se concretizar na forma física, o que vai ao encontro ao que diz Leiria (2012) que afirma que o assédio sexual nas relações de trabalho consiste em:

[...] constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser

escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem (Leiria, 2012, p.48).

Para início da explanação acerca dos tipos de condutas de natureza sexual que possam ensejar o assédio sexual, é necessário compreender que há alterações de sociedade para sociedade; algumas têm costumes que divergem dos costumes de outras.

O assédio verbal é uma violência moral, pois desestrutura, cria medos e angústia nas vítimas, além de ser uma violência psicológica, porque fere e magoa, trazendo com isso, grandes consequências, mentais e físicas, além de a vítima ficar recolhida por medo de outra situação idêntica, tamanho foi o seu constrangimento (Alves, 2008).

A conduta é desvirtuada, quando uma pessoa para se favorecer sexualmente, ameaça a outra, explícita ou implicitamente e acaba por iludi-la com promessas que não serão cumpridas, o que faz com que a tentativa possa ocorrer diversas vezes, sempre com a recusa e resistência da vítima.

Esta modalidade de assédio é exteriorizada através de comentários sexuais, tais como: piadas, insinuações, convites para passeios íntimos, sempre fazendo uso de palavras insinuantes para com o funcionário. Podem ser incluídas entre as condutas do assédio verbal as alusões eróticas, os atos libidinosos e aproximação inoportuna (Alves, 2008)

É necessário diferenciar um simples flerte, interesse e atenção para com uma determinada pessoa do assédio sexual, que é uma perseguição sexual, insistente e que traz sérios danos à vítima.

O assédio físico é o mais grave, pois o sujeito ativo “ataca”, vai para cima da vítima, com o toque, contato físico mesmo sem o seu consentimento. Exemplos de

assédios físicos são: carícias nas mãos, costas ou cabelos da vítima, aproveitando-se de alguma ocasião para manter contato físico, podendo inclusive culminar em atos de cunho sexual. Segundo Capez:

[...] não caracteriza assédio sexual o constrangimento praticado mediante o emprego de violência ou grave ameaça, já que tais meios não constaram como elementares do tipo do assédio. Desse modo, a conduta tipificada não é a de violentar a vítima, e sim a de apenas embarçá-la. Não é qualquer gracejo, contudo, que caracteriza o assédio, mas tão-somente “a importunação séria, grave, ofensiva, chantagiosa ou ameaçadora a alguém subordinado” [...] (Capez, 2005, p.43).

É exatamente por esta razão que o assediado às vezes cede e se entrega sexualmente ao assediador, embora esta não seja sua vontade, mas o faz com medo de perder o emprego do qual tanto precisa. Nesses casos, o abalo psicológico causado à vítima é inestimável resultando em um misto de vergonha, tristeza e medo de ter que se submeter novamente ao ato sexual indesejado.

Percebeu-se também que a maioria dos casos de assédio, 60% ocorreu durante o contrato de experiência, sinalizando para coação de aceite ao favorecimento sexual para que a vítima pudesse obter o emprego definitivamente.

Quanto às características do assediador, a pesquisa constatou que 100% era do sexo masculino, ocupando cargos de prepostos da empresa (superior hierárquico), proprietários e fornecedores.

Mirabete (2016) diz que o assédio sexual é um crime próprio, e com isso, só poderá ser sujeito ativo o agente feminino ou masculino, que tenha sempre superior hierárquico, que ocupe posição de superioridade no ambiente de trabalho. Neste contexto, apesar de não ter sido encontrado nenhum caso nas sentenças analisadas, mulheres também podem figura como sujeito ativo do crime de assédio sexual.

Alves (2008) complementa dizendo que o sujeito ativo abusa de sua condição de superior hierárquico para conseguir do assediado uma vantagem sexual. Somase a isso, a circunstância de que é preciso que a ação ocorra em razão do cargo, emprego ou função.

Referente ao perfil da vítima, as sentenças analisadas demonstraram que todas eram mulheres e chamou a atenção o fato de 60% delas ser menores de idade, no entanto sabe-se que o sujeito passivo pode ser qualquer pessoa, do gênero feminino ou masculino, desde que esteja em uma posição de inferioridade ao agente causador do assédio. Se estiver no mesmo patamar, não haverá crime de assédio sexual, mas, sim, como explica Mirabete (2016), crime de constrangimento ilegal. Alves (2008) complementa afirmando que poderá ser sujeito passivo, o menor de 18 anos quando é empregado, aprendiz e também pode ocorrer assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo desde que a vítima esteja subordinada ao assediador.

Não obstante a grande maioria das vítimas desse tipo de agressão ser a mulher é possível também detectar o homem como vítima, embora não seja tão frequente. A diferença é que quando o homem é assediado, por razões culturais (especialmente a tradição machista ainda imperante) muitos deles vangloriam-se do seu poder de sedução, ao invés de denunciar.

A maioria das sentenças que correram na justiça trabalhista, 53,3% ocorreu na região sudeste e nordeste, seguidas pela região sul, norte e centro-oeste.

Referente às punições, na justiça criminal, a maioria (60%) foi condenada à pena de prisão e os demais pagaram multas e prestaram serviços comunitários. No entanto, nenhuma pena de prisão excedeu a 1 ano e seis meses, o que significa que em termos práticos, ninguém cumpriu pena em regime fechado, pois, no Brasil quem

é primário e possui bons antecedentes, se for condenado a pena inferior a 4 anos, cumpre a pena em regime aberto.

Assim, percebe-se que as penas são muito baixas, o que torna a punição ineficaz. Isto também serve de incentivo para que as mulheres não denunciem, pois denunciar implicará na demissão das assediadas e muitas mulheres não acham que compensa denunciar, perder o emprego quando no final, a punição será meramente simbólica.

Já as punições observadas nas sentenças trabalhistas, limitam-se a indenizações por dano moral, cujo valor variou de 1 a 50 mil reais, no entanto, a maioria (66,6%) das sentenças tiveram indenização de no máximo 20 mil reais, valor bastante baixo e, portanto, assim como ocorre com as sentenças criminais, incapazes de desmotivar a prática do crime de assédio sexual.

Em âmbito laboral, a punição pode variar de uma simples advertência até à dispensa com justa causa, conforme a gravidade do ato. O fundamento para a rescisão contratual está no art. 482, alínea “b” da CLT, que trata da incontinência de conduta, mas pode ser aplicada, também, a alínea “j”, conforme o caso concreto.

Com relação à competência, restou pacificada a questão sobre a competência da Justiça do Trabalho em processar, julgar e aplicar as sanções cabíveis diante da condenação por assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo que um dado importante a ser destacado é a probatória do assédio, pois tais práticas ocorrem, geralmente, em ambiente restrito, havendo, portanto, uma enorme dificuldade em comprovar a ocorrência do ato.

A Súmula 341 do STF institui que a culpa do patrão ou comitente é presumida em caso de ato culposo cometido pelo empregado ou preposto. Entende-se que o empregador deve escolher com cuidado seus empregados, principalmente, os que

irão exercer, por ele, alguns dos atos administrativos na posição de representantes. Ademais, deve exercer vigilância para que esses empregados realizem, em seu lugar, os atos inerentes ao cumprimento do contrato laboral para com os empregados, a ele subordinados.

Assevera Ernesto Lippmann (2001) que a empresa pode se valer do direito de regresso em face do empregado assediador. No entanto, existem divergências com relação à responsabilização do empregador na esfera civil.

Valentin Carrion (2006) entende não ser possível erigir em termos absolutos a responsabilização objetiva do empregador em casos de assédio sexual, em razão do risco de fraudes, o que poderia acarretar insegurança jurídica nas relações trabalhistas. O autor chegou a cogitar inclusive a possibilidade de o assédio sexual ser simulado, e em caso de o empregador ser condenado, a indenização ser dividida entre o suposto assediado e o assediante.

No entendimento de Robortella (2002), o empregador só poderá ser responsabilizado se concorrer para a ocorrência do assédio sexual ou se, após tomar ciência de sua ocorrência, nada fizer para evitá-lo ou cessar a prática.

Em sentido diverso, Manoel Jorge e Silva Neto (2002) entendem pela possibilidade de se responsabilizar o empregador quando restar comprovado que o assédio sexual se consumou em sua empresa. Para fundamentar seu posicionamento, cita o art.7º, XXII da Constituição Federal, que assim dispõe:

Artigo 7º Constituição Federal. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988, s.p).

Nesse sentido, é dever do empregador assegurar esses direitos. No entanto, Silva Neto (2002) entende que o assédio sexual é uma prática difícil de ser

fiscalizada pelo empregador, já que normalmente não ocorre em público. Assim, reconhece que para ser responsabilizado, o empregador deverá ter ciência do assédio e deixar de agir no sentido de colocar fim à iniciativa. Assim, segundo o autor, será necessário que o empregado faça prova que comunicou o assédio sofrido à chefia, seja na forma escrita ou verbal e, adicionalmente, fazer prova de que o assédio voltou a ocorrer mesmo após ter levado o fato ao conhecimento do empregador. Se o empregador agir para cessar a continuidade do evento, não deverá ser responsabilizado.

Ressalte-se que esta possibilidade imediatamente acima comentada refere-se à responsabilização do empregador por assédio sexual praticado por terceiros (outros funcionários, gerentes, clientes, visitantes etc) no âmbito da empresa e nesse caso sua responsabilidade será subjetiva, caso concorra para que a conduta ocorra ou persista. Se não concorrer para a ocorrência da conduta, o assediante responderá sozinho pelo dano que causou.

Assim, importa ressaltar que o art. 932, III do Código Civil, nada fala sobre a responsabilização civil do empregador por atos de terceiros. O artigo em tela se refere somente aos atos de seus empregados, prepostos e serviçais.

Não obstante o teor do art. 932, III do diploma civil, Rodolfo Pamplona Filho (2002) entende que ao empregador cabe impedir que o assédio moral ocorra no âmbito da empresa. Defende que seja por ato de terceiros ou de funcionários, serviçais ou prepostos, o empregador deverá ser responsabilizado pelo assédio sexual suportado por seu empregado nos termos do art. 2º da CLT, pois, ao empregador cabe somente impedir que o assédio ocorra. Lembra ainda que o empregador, ao fundar uma empresa, assume os riscos da atividade e deve, acima de tudo, zelar por um ambiente de trabalho sadio e permeado pela moralidade.

Todas as previsões legais acima só revelam, portanto, a importância do tema e os esforços doutrinários e legais com o objetivo de que o assédio sexual seja punido de forma pedagógica, fazendo com que a vítima seja ressarcida de seus danos, o assediador tenha na justa medida uma resposta de desaprovação da sociedade ao seu ato e os empregadores passem a enfrentar o tema com a seriedade que ele merece, implementando meios de prevenção adequados.

Em 13 de julho de 2017 foi aprovada a reforma trabalhista (Lei 13.467) e esta trouxe em seu art. 223 (A a G) a regulamentação do dano extrapatrimonial. A nova lei reconhece a gravidade dos danos extrapatrimoniais e tarifa as indenizações danos morais e existenciais em até 50 vezes o valor do salário do empregado de acordo com a gravidade da lesão e as modificações trazidas por esta legislação já estão se fazendo sentir no mundo jurídico.

Exemplo disso é uma decisão trazida pela Primeira Turma do TST que elevou de R\$ 2.040 para R\$ 20 mil a indenização a ser paga por uma empresa do Rio de Janeiro em razão de assédio sexual cometido por um funcionário contra uma colega por cerca de dois anos (SP Bancários, 2017).

Este parâmetro para definir o valor da indenização tem sido bastante criticado pela doutrina por ter estabelecido um teto para as indenizações por danos morais e existenciais e também por trazer insegurança jurídica, já que, por exemplo, dois trabalhadores de uma mesma empresa que sofreram assédio sexual, mas cujos salários sejam diferentes, receberão, em termos de indenização, valores distintos, mesmo que expostos a assédio de mesma gravidade.

Assim, restou claro que tanto na esfera criminal como na esfera trabalhista o crime de assédio sexual não é devidamente punido. Em primeiro lugar porque a própria vítima, por vergonha ou medo de perder o emprego, não denuncia (Alves,

2008; Dias, 2008; Fonseca et al. (2018); e, segundo porque mesmo aquelas que criam coragem e denunciam, assistem seus agressores saírem incólumes do processo, condenados a uma pena de prisão, que de tão baixa nem será cumprida (Capez, 2005; Godoy, 2016; Mirabete, 2016); ou a indenizações de valores baixos (Barros, 1995; Cenzollo, 2013; Brito & Pavelski, 2015) e, portanto, ineficazes para desestimular a prática do crime.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Brasil é um Estado Democrático de Direito e como tal assegura aos indivíduos direitos fundamentais e humanos, tendo como pilar a dignidade da pessoa humana.

O assédio sexual viola a liberdade sexual da vítima. As vítimas, pessoas que são assediadas por seus patrões, ou superiores hierárquicos se submetem a atos coatores e vexatórios, o que afeta sua moral e dignidade. Muitas vezes silentes aceitam o assédio por medo de serem demitidas.

Trata-se de uma das formas mais vis de desrespeito aos direitos da personalidade, pois fere a liberdade sexual e desrespeita a dignidade do trabalhador, em última análise, direito por excelência de todos.

Como a questão envolve a liberdade de disposição do próprio corpo, o ultraje revela características ainda mais perniciosas, pois a vítima tem contra si todo o poderio do agressor aliado ao medo do desemprego ou da estagnação profissional.

Pode-se levar em conta, ainda, a grande dificuldade na produção de provas, já que – na maioria dos casos – a ofensa é perpetrada sem a presença de testemunhas e dificilmente é documentada e não há instrumentos adequados e eficazes para recepção e processamento das denúncias *interna corporis*.

Neste breve estudo foi possível perceber a importância do tema, que nasceu com os abusos da desigualdade de gênero e hoje é de especial relevância para todos os trabalhadores, pois todos podem ser vítimas do assédio sexual.

Foi visto que esta modalidade de assédio pode ser cometida entre dois empregados, mas há a ressalva de que entre os dois deve existir um valor hierárquico superior. O assédio sexual envolve uma relação de poder, do chefe em direção aos seus subordinados. Essas práticas são evidenciadas em relações hierárquicas autoritárias, desumanas e antiéticas de longa duração, trazendo sérios danos aos assediados, principalmente as mulheres, maiores vítimas desse crime em razão da discriminação de gênero que se manifesta nas mais diversas esferas sociais, dentre elas, o ambiente de trabalho.

No combate a este crime, foi possível constatar que a legislação é branda; o legislador não agiu com dureza para que a prática do assédio sexual tivesse uma reação adequada da Justiça para, assim, dar uma resposta à sociedade que não admite tal exposição e abuso. Assim, tanto na esfera trabalhista, quanto na esfera criminal, o assédio sexual não é combatido com vigor, punindo o assediador, reparando a vítima e exigindo uma conduta mais vigilante dos empregadores.

A relação laboral é elemento essencial ao desenvolvimento econômico e social de qualquer país. Quando essa relação é desestabilizada por práticas como o assédio sexual, não é apenas o trabalhador quem sofre suas consequências e, sim, toda a sociedade, que através da lei impõe sua desaprovação.

A lei, contudo, depende da eficiência dos legisladores para elaborá-las e também dos Tribunais para ser aplicada; depende da atuação incisiva do Ministério Público para fiscalizar; e, depende, principalmente, de uma atitude de

esclarecimento de empregados e empregadores para prevenir práticas repugnantes como o assédio sexual.

Assim, entende-se que para que a prática deste crime seja minorada, é importante que as punições na lei criminal sejam elevadas de forma que o regime inicial de cumprimento da pena seja o regime fechado.

No que tange à esfera trabalhista, é importante elevar o valor das multas que atualmente são muito baixas e ineficazes para mitigar a prática do crime. Talvez o sistema tarifário seja a solução. A previsão mínima poderá servir de dosador para estancar abusos de falta de reparação. Não uma tabela rígida, mas uma tabela mínima em que tanto faria que o juiz proferidor da sentença tivesse mais ou menos sensibilidade. Não ficaria tanto ao arbítrio do juízo, dando um mínimo de reparação ao dano que, como foi demonstrado nesta pesquisa.

Sabe-se que estas ações não acabarão com o assédio sexual. Existem crimes que têm penas elevadas e que nem por isso deixam de ocorrer, mas da forma em que se encontra a legislação atualmente, pode-se dizer que este crime fica praticamente impune e, por esta razão, o endurecimento das punições poderiam conter alguns agressores.

Por fim, importa destacar que este trabalho foi elaborado, a fim de elencar os principais aspectos legais e práticos que envolvem o assédio sexual para que operadores do Direito, trabalhadores e empregadores sejam capazes de, juntos, identificar, prevenir e punir as práticas do assédio sexual, construindo um ambiente de trabalho mais harmônico, produtivo e, principalmente, digno.

Como limitações desta pesquisa, pode-se apontar a pequena amostra, até mesmo pela dificuldade em encontrar sentenças que versem sobre o assédio sexual, já que as vítimas têm medo de denunciar. Assim, sugere-se para estudos futuros,

que seja analisada uma maior quantidade de sentenças, para que se tenha uma ideia mais precisa das indenizações por danos morais, já que na esfera criminal já restou claro que, por força de lei, a pena não ultrapassa o lapso temporal de 2 anos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. *Assédio sexual: um novo paradigma para o direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2008.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS - AGNU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)>. Acesso em 12 out. 2018.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 1977.

BARROS, A. M. O assédio sexual no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 43-49, jul. 1994/ jun. 1995.

BIRMAN, J. O assédio em questão. In: SEIXAS, J; BRESCIANI, M. S. (Orgs.). *Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas*. Uberlândia: EDUFU, 2006, p. 45-67.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 16 mar. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em 18 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7 de 12 de fevereiro de 2009. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 12 fev. 2009. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em 25 out. 2018.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003*. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 24 nov. 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2003/L10.778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.778.htm)>. Acesso em 15 out. 2018.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001*. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 15 maio 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm)>. Acesso em 15 out. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 12 out. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 1 maio 1943. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/dec>>

lei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.html>. Acesso em 24 out. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Diário Oficial da União*, Brasília DF, 7 dez. 1940. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2848-7-dezembro-1940-412868-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 15 out. 2018.

BRITO, M. M; PAVELSKI, A. P. *Assédio sexual no direito do trabalho: a reparação do dano e o ônus da prova*. 2015. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-sexual-no-direito-do-trabalho-repara%C3%A7%C3%A3o-do-dano-e-o-%C3%B4nus-da-prova>>. Acesso em 12 jan. 2019.

CAMPAGNOLI, A. F. P. F; MANDALAZZO, S. S. N. Sexo e Poder nas Relações de Emprego – uma breve análise sobre o assédio sexual. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 2, n. 16, p. 148-158, mar. 2013.

CANALLI, C. O; PEREIRA, G. D; FALOPPA, M. B. Assédio sexual e as relações com recursos humanos. *Revista Científica Eletrônica UNISEB*, v. 1, n. 2, p. 123-133, ago./dez. 2013.

CAPEZ, Fernando. *Curso de direito penal - parte especial: dos crimes contra os costumes a dos crimes contra a administração pública (arts. 213 a 359-H)*. 2. ed.; São Paulo: Saraiva, 2005, p.43, v.3.

CARNEIRO, A. G. *Intervenção de terceiros*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

CENZOLLO, D. P. Assédio moral e sexual nas relações trabalhistas - um estudo acerca da responsabilidade do empregador. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, VIII, 2013, Maringá. Anais... Maringá: CESUMAR, 2013.

CONSELHO DA EUROPA. *Convenção Européia de Direitos Humanos*. 1950. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=536&IID=4>>. Acesso em 12 out. 2018.

CRUZ, A; YANNOULAS, S. C. Assédios sexual e moral no trabalho: um estudo acerca da legislação no Brasil. *Iberoamericana: Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, Estocolmo, v. 41, p. 137-170, 2011.

DIAS, I. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 57, p.11-23, 2008.

DUARTE, L. B. Assédio Sexual Sob a Perspectiva do Direito de Gênero. *Revista Doutrina*, n. 5, p. 15-27, dez./jan. 2001.

DUTRA, L. Z. O Papel do Assédio Sexual na Discriminação da Mulher nas Relações de Trabalho. *ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*, a. VII , n. 13, jan./jun. 2015.

ELUF, L. N. *Crimes Contra os Costumes e Assédio Sexual*. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1995.

FONSECA, T.S. et. al. Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. *Ciências Psicológicas*, v. 12, n. 1, p. 25–34, 2018.

FONSECA JÚNIOR, W.C. Análise de conteúdo. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (org.). *Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.280-315.

FRANCO, A. S. et al. *Código Penal e sua Interpretação Jurisprudencial*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, vol. 41, n. 2, p. 1-14, 2001.

FUKUDA, R. F. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. *Simbiótica*, n. 1, p. 119-135, jun. 2012.

GODOY, V. P. Assédio sexual no ambiente de trabalho sob o enfoque do ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Eletrônica Jurídica*, v. 3, n. 1, jan./jun. 2016.

HIGA, F. C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, v. 12, n. 2, p. 484-515, maio./ago. 2016.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2002.

KOUBI, G. Variáveis da noção de assédio. In: SEIXAS, J; BRESCIANI, M. S. (Orgs.). *Assédio Moral: desafios políticos, considerações sociais, incertezas jurídicas*. Uberlândia: EDUFU, 2006, p. 15-34.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 2003.

LEIRIA, Maria de Lourdes. *Assédio Sexual Laboral*. São Paulo: LTR, 2012.

LIMA, E. C. *Assédio sexual em uma instituição de ensino superior: a percepção das servidoras da universidade federal do Ceará (UFC)*. 2017. 143 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente, Fortaleza, 2017.

LIMA, K. R. Assédio sexual no trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23ª região*. 2014. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 12 nov. 2018.

LIPPMANN, E. *Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos Tribunais após a Lei 10.224*. São Paulo: LTR, 2001.

MACKINNON, C. A. *Le féminisme irréductible: discours sur la vie et la loi*. Paris: Editions des Femmes, 2004.

MAGALHÃES, B; DIEMINGER, C; BERTOLDO, J. Chega de FiuFiu: Ciberfeminismo contra o assédio sexual. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3, 2015, Santa Maria. *Anais...* Santa Maria: UFSM, 2015.

MALOSSO, T. F. C; RAMOS, M. C. Aspectos Controvertidos da Criminalização do Assédio Sexual. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, XVI, Belo Horizonte, 2007. *Anais...* Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008, p. 5410-5429.

MENDONÇA, Y. C. *Enfrentando o assédio público: entre punitivismos e outras alternativas*. 2018. 76 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2018.

MIRABETE, Julio Fabbrini. *Manual de Direito Penal*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016, v.II.

MORAIS, Tatiana; MÚRIAS, Cláudia; MAGALHÃES, Maria José. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. *International Journal on Working Conditions*, n. 7, p, 34-51, jun. 2014.

MOREIRA, M.M.S. Assédio sexual feminino no mundo do trabalho: algumas considerações para reflexão. *Serviço Social em Revista*, v. 4, n. 2, p. 1-12, 2002.

OLIVEIRA, A.C; SILVA, M.R.F. A violência silenciosa do assédio. 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=dc20d1211f3e7a99>>. Acesso em 12 jan. 2019.

OLIVEIRA, M.N. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2003. 66 f. Monografia (Especialização em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília, 2003.

OLIVEIRA, L.M. O assédio sexual sob a ótica trabalhista: um estudo comparado ao direito penal. *Cognitio Juris: Revista Jurídica*, v. 2, n. 2, p. 128-144, 2011.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. 1969. Disponível em: <[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm)>. Acesso em 12 de out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Homens e mulheres na esfera do trabalho*. 2006.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, D. E; GOMES, L. F. (Coord.). *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

PIERANGELI, J.H. Manual de Direito Penal Brasileiro: parte especial Arts. 121 a 234. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 2, p. 794-795, 2005.

\_\_\_\_\_. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTR, 2001.

PORTELA, M.R. *Percepção do assédio moral e sexual contra mulheres jornalistas em Curitiba*. 2018. 155 f. Monografia (Bacharelado em Comunicação Social – Jornalismo), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

QUEIROZ, F.F; DINIZ, M.I; MELO, A.M.S. A violência no mundo do trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, V, 2011, São Luis. *Anais...* São Luis: JOINPP, 2011.

QUEIROZ, F.M. et. al. Assédio moral e sexual nas relações laborais - precarização do trabalho feminino na realidade brasileira. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VI, 2013, São Luis. *Anais...* São Luis: JOINPP, 2013.

RIBEIRO, B.S.P. Delineamentos sobre o crime de assédio sexual. *Revista Liberdades*, n. 14, p. 131-160, set./dez. 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Proteção à intimidade do empregado. Dano Moral. Assédio sexual. São Paulo: IOB, nov. 2000. 2. *Repertório IOB Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário*. 440-435 p.

SÁ, B.S; FOLRIANI, M.D; RAMPAZO, A.V. Assédio Sexual: O Poder do Macho na Universidade. *Estudos de Administração e Sociedade*, v. 3, n. 2, p. 22-31, 2017.

SILVA NETO, Manoel Jorge. Constituição e Assédio Sexual. In: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002. 89-107.

SOUSA, R. *Teorias feministas do direito: a emancipação do direito pela mulher*. 2014. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

SP BANCÁRIOS. *TST aumenta indenização em caso de assédio sexual*. 2017. Disponível em: <<http://spbancarios.com.br/09/2017/tst-aumenta-indenizacao-em-caso-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

VEIGA, R.D. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2017. s. n. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) – Escola Paulista de Direito, São Paulo, 2017.

**ANEXOS:****GRELHAS ATUALIZADAS**

1 Tabela – Característica do crime

| <b>Categoria Geral</b>        | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b>                   | <b>Frequência</b> |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| 1. Dinâmicas Abusivas         | 1.1 Tipologia               | 1.1.1 Física                          | 02                |
|                               |                             | 1.1.2 Verbal                          | 13                |
| 2. Características do Assédio | 2.1 Período do Assédio      | 2.1 Durante o Contrato de Experiência | 09                |
|                               |                             | 2.1.2 Após o Contrato de Experiência  | 06                |

2 Tabela – Característica do Assediador

| <b>Categoria Geral</b>  | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b>                              | <b>Frequência</b> |
|-------------------------|-----------------------------|--|-------------------|
| 1. Perfil do Assediador | 1.1 Sexo                    | 1.1.1 Masculino                                  | 15                |
|                         |                             | 1.1.2 Feminino                                   |                   |
|                         | 2.1 Cargo/Função            | 2.1.1 Proprietário da Empresa                    | 03                |
|                         |                             | 2.1.2 Preposto da Empresa (Superior hierárquico) | 11                |
|                         |                             | 2.1.3 Familiar do Empregador                     |                   |
|                         |                             | 2.1.4 Fornecedor da Empresa                      | 01                |

3 Tabela – Perfil da Vítima

| <b>Categoria Geral</b> | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b>  | <b>Frequência</b> |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| 1. Perfil da Vítima    | 1.1 Sexo                    | 1.1.1 Masculino      |                   |
|                        |                             | 1.1.2 Feminino       | 15                |
|                        | 2.1 Faixa Etária            | 2.1.1 Menor de idade | 09                |
|                        |                             | 2.1.2 Maior de idade | 06                |

4 – Tabela – Característica da Sentença

| <b>Categoria Geral</b>        | <b>Categoria Específica</b> | <b>Subcategoria</b> | <b>Frequência</b> |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| 1. Característica da Sentença | 1.1 Tipologia               | 1.1.1 Trabalhista   | 15                |
|                               |                             | 1.1.2 Criminal      | 15                |

|  |                                  |                           |    |
|--|----------------------------------|---------------------------|----|
|  | 2.1 Regiões brasileiras          | 2.1.1 Região Norte        | 02 |
|  |                                  | 2.1.2 Região Nordeste     | 03 |
|  |                                  | 2.1.3 Região Centro-Oeste | 02 |
|  |                                  | 2.1.4 Região Sudeste      | 05 |
|  |                                  | 2.1.5 Região Sul          | 03 |
|  | 2.2 Lapso Temporal das Sentenças | 2.2.1 anos de 1998 - 2003 | 01 |
|  |                                  | 2.2.2 anos de 2003 - 2008 | 03 |
|  |                                  | 2.2.3 anos de 2008 - 2013 | 04 |
|  |                                  | 2.2.4 anos de 2013 - 2018 | 07 |

5 – Tabela – Sentença Criminal

| <b>Categoria Geral</b>         | <b>Categoria Específica</b>           | <b>Subcategoria</b>                       | <b>Frequência</b> |
|--------------------------------|---------------------------------------|---|-------------------|
| 1. Medidas Punitivas           | 2.1 Penas Privativas de Liberdade     | 2.1.1 Pena de Prisão                      | 09                |
|                                | 2.2 Penas não Privativas de Liberdade | 2.2.1 Multa                               | 09                |
|                                |                                       | 2.2.2 Prestação de serviços               | 06                |
|                                | 2.3 Penas Pecuniárias                 | 2.3.1 Indenizações                        |                   |
|                                | 3.4 Moldura Penal                     | 3.4.1. 1 ano                              | 01                |
|                                |                                       | 3.4.2 1 ano a 2 meses                     | 04                |
|                                |                                       | 3.4.3 1 ano e 2 meses até 1 ano e 6 meses | 07                |
| 3.4.4 1 ano e 6 meses a 2 anos |                                       |   |                   |

6 – Tabela – Sentença Trabalhista

| <b>Categoria Geral</b> | <b>Categoria Específica</b>    | <b>Subcategoria</b>         | <b>Frequência</b> |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1. Medidas Punitivas   | 1.1 Indenização por Dano Moral | 1.1.1 1 mil a 5mil Reais    | 04                |
|                        |                                | 1.1.2 6 mil a 10 mil Reais  | 03                |
|                        |                                | 1.1.3 11 mil a 20 mil Reais | 03                |
|                        |                                | 1.1.4 21 mil a 30 mil Reais | 01                |
|                        |                                | 1.1.5 31 mil a 40 mil Reais | 01                |
|                        |                                | 1.1.6 41 mil a 50 mil Reais | 03                |
|                        |                                | 1.1.7 acima de 50 mil Reais |                   |

