



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

GLEIZE ROSA APARECIDO

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Assis/SP
2018**

GLEIZE ROSA APARECIDO

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Gleize Rosa Aparecido
Orientador(a): Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Assis/SP
2018

FICHA CATALOGRÁFICA

A639a APARECIDO, Gleize Rosa.

O Assédio Sexual nas Relações de Trabalho / Gleize Rosa Aparecido.
Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2018.
38 p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1.Trabalho-assédio 2.Dignidade humana 3.Trabalhador

CDD: 342.663
Biblioteca da FEMA

O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GLEIZE ROSA APARECIDO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Examinador: _____
Gisele Spera Máximo

DEDICATÓRIA

A minha avó e mãe que sempre foram meu alicerce para tudo. Aos meus irmãos para que eles se sintam motivados a alcançar qualquer sonho de seus corações. E ao meu querido esposo, que todos os dias acorda disposto a alcançar mais uma conquista, sou grata por ter um grande homem ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me fortalecido a ponto de superar as dificuldades e também por toda saúde que me deu e que me permitiu concluir esta etapa tão importante da minha vida.

Não posso esquecer o papel da FEMA ao longo de todo o meu percurso, sendo assim agradeço os recursos e o apoio que a instituição sempre me ofereceu.

Ao meu orientador deixo uma palavra de gratidão extrema por toda paciência e dedicação que teve comigo na jornada de elaboração deste trabalho.

Agradeço especialmente meu querido esposo, que sempre lutou por mim e ao meu lado para a realização desse sonho tão importante, sendo meu maior apoio e incentivador.

E por fim, agradeço a minha família e amigos, que nunca duvidaram das minhas capacidades e tornaram possível a realização do meu grande objetivo. Muito obrigada.

RESUMO

O presente trabalho visou desenvolver um raciocínio e um eventual debate sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho. Para tanto, primeiramente explanamos sobre o conceito complexo de assédio sexual e suas origens, no mundo e principalmente no Brasil e como a sociedade trata o assunto de maneira totalmente diversa daquilo que realmente é. Após, configuramos as características do assédio no ambiente de trabalho, toda a complexidade por trás de cada figura tipificada no Código Penal. Colocamos em pauta também a afronta a violação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, um valor basilar para o ser humano e o Estado Democrático de Direito. Abordamos também outros princípios violados com a conduta do assédio sexual, juntamente com a importância do acesso ao trabalho descente de todo ser humano. Por fim, analisamos as previsões Constitucionais e Penais diante do assédio sexual, a dificuldade do legislador em especificar mais sobre o crime, bem como algumas análises jurisprudenciais que tentam solucionar aquilo que o legislador tornou difícil pela má redação do texto e as consequências dessa atitude hostil dentro de um ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Sexual, Trabalho, Trabalhador, Tipificação, Consequências.

ABSTRACT

This paper aims to develop a rationale and an eventual debate on sexual harassment in the workplace. To that end, he explains about the complex concept of sexual harassment and its origins, the world and especially Brazil and society is the subject in a totally different way from what it really is. After, we set up as characteristics of harassment in the workplace, once throughout the configuration typified in the Penal Code. We also put in question a violation of the Principle of the Dignity of the Human Person, a basic value for the human being and the Democratic State of Law. We also address the main breaches of sexual harassment, along with the importance of access to the decent work of every human being. Finally, analyzes such as the Constitutional and Criminal Laws on sexual harassment, the attempt to legislate on crime, as well as legal analyzes that attempt what the legislature has on its part, the writing of the text and its relations within a Desktop.

Keywords: Sexual harassment. Job. Worker. Typification. Consequences

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL E SUA ORIGEM	13
2.1. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	15
2.2. AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO	18
2.3. A VISÃO SOCIAL DO ASSÉDIO	20
3. A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO..	22
3.1. A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E SEUS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	24
4. O ASSÉDIO SEXUAL E O DIREITO PENAL E CONSTITUCIONAL	27
4.1. A VISÃO JURÍDICA DO ASSÉDIO	27
4.2. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TEMA	28
4.3. AS CONSEQUÊNCIAS	29
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
6. REFERÊNCIAS.....	34

1. INTRODUÇÃO

Tornou-se comum nos dias de hoje encontrar discursos inflamados sobre diversos tipos de assunto, através de um clique. Um dos assuntos que vêm gerando grande discussão é o assédio sexual e como este se caracteriza e a tutela estatal de defesa em relação à vítima.

O movimento feminista tem contribuído muito com a discussão. Apesar de não ser uma conduta que atinge somente mulheres, elas ainda são o grupo que mais sofre assédio no mundo.

Faz-se importante ressaltar que essa conduta não é recente, no Brasil, podemos relatar casos de assédio desde o descobrimento pelos Europeus, em que o corpo desnudo dos índios foi visto pelos europeus com fascínio e curiosidade, assim como um ‘convite’ a libertinagem, fator que se perpetua até os dias de hoje.

Ao abordar o assunto – assédio sexual – se discute sobre um grande problema social, que, apesar de existir desde os primórdios da sociedade, tem ganhado destaque legal muito recentemente. O tema só ganhou peso dentro dos grandes congressos jurídicos, passando a ser mais discutidos dentro de instituições por doutrinadores há pouco, porém tem gerado grande discussão em escala global, principalmente dentro da organização trabalhista.

A palavra assédio provém originalmente do latim – *obsidere* – que significa ‘insistência’, ‘impertinência’, ‘perseguição’ ou ‘pretensão’ constantes em relação a uma pessoa, caracterizando assim o assédio sexual.

Retornando à época da escravidão no Brasil, existia um movimento chamado ‘Diáspora Africana’ em que os africanos vinham como objetos de trabalho escravo da época colonial. Eram vendidos a senhores e senhoras de engenho, fadados a uma dura vida de escravidão nas lavouras, nas quais não existia divisão de serviço entre os sexos – ambos possuíam o mesmo tratamento e atribuições.

Os senhores e suas famílias que se beneficiavam do trabalho escravo, nas lavouras e na casa grande. As escravas eram escolhidas a dedo pelos seus senhores para servir dentro da casa, nem sempre no trabalho braçal – os senhores tinham os “pés na senzala” e ao se deitar com as escravas de forma forçada, configurava-se não somente

o assédio sexual, como o estupro. Em decorrência desses atos, muitas vezes as escravas concebiam filhos de seus senhores, que eram consideradas escravas, sem direito algum.

Freyre em uma de sua obra “Casa-grande e Senzala” discorre que “A casa-grande como a senzala representava um sistema político social e sexual”. (FREYRE, 1933, p. 23)

Assim, podemos nos basear nas relações entre escravos x senhores, em que estes detinham a ‘propriedade’ de seus escravos, o que causava medo dos castigos advindos da desobediência de suas ordens – como o famoso tronco, por exemplo.

Mesmo após o fim da escravatura, o assédio não teve fim, havendo uma ‘evolução’ da prática. Quando se deu início a era industrial, que fomentou a desigualdade entre os sexos no decorrer dos anos, as mulheres, apesar de entrarem no mercado de trabalho, trabalhando ao lado de homens, o poder hierárquico de dominação sobre a mulher ainda continuou muito forte, trazendo diversos constrangimentos nas relações de trabalho.

Ainda em países com culturas e tradições diferentes, o uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), em que as recém-casadas eram obrigadas a passar a primeira noite de núpcias com o senhor, também se configurava em um tipo de assédio. Em 1409, a França banuiu este ato de suas tradições, declarando essa prática ilícita. (PAIVA, 2006, p. 29).

A miscigenação – expressão muito utilizada para explicar a mistura de raças – também decorreu, em grande parte, do estupro, principalmente durante a colonização. Os colonizadores foram homens requisitados pela Coroa para ‘desbravar’ e colonizar as terras descobertas. Muitas vezes eram homens degradados, retirados de cadeias, sendo ladrões, saqueadores, bêbados e assassinos. Podiam usufruir a bel prazer dos habitantes da colônia, constituindo famílias que se baseavam no poder do ‘senhor’ e no sistema patriarcal. A palavra família inclusive se origina do latim – *famulus* – que significa ‘escravos domésticos’. Esposa e filhos pertenciam ao senhor, assim como suas terras e escravos. O estupro era um meio de controle e colonização dos selvagens. Mas quem é realmente o selvagem?

Na década de 70, através de pesquisa realizada pela Universidade Cornell, nos EUA, se chegou à expressão ‘assédio sexual’, que definia a ação do superior hierárquico

sobre o subordinado, de qualquer sexo, com conotação lasciva. (FONSECA, 2009). Através dessa pesquisa os EUA se tornaram a primeira nação a possuir uma legislação específica para essa conduta.

Na realidade brasileira o conhecimento sobre o assédio sexual só tomou maiores proporções quando os EUA tomaram frente da tipificação da conduta, assim, vários pesquisadores e doutrinadores junto ao corpo de juristas brasileiros começaram a se conscientizar da seriedade da situação, que estava presente dentro das relações de trabalho, colocando em uma situação de perigo e desigualdade as mulheres brasileiras. No ano de 1990 esse assunto veio à tona de forma mais completa, quando ações trabalhistas tomaram rumos mais rígidos nas relações entre empregado e empregador.

2. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL E SUA ORIGEM

Assim como existe grande dificuldade entre a compreensão da sociedade sobre o que seria o assédio, assim como a promoção de debates sobre o tema, sua conceituação requer certo esforço para aproximar da realidade enfrentada.

Antes de tentar conceituar esse fenômeno é deveras necessário abordar sua historicidade.

O primeiro relato jurídico sobre o assunto que se tem notícia ocorreu por volta de 138-78 a.C no Império Romano. O imperador da época, Sila, um ditador romano, autorizou em seu governo a possibilidade de intervenção jurídica caso uma mulher honrada tivesse sua honra ofendida. (LOBIANCO et al., 2012, p.63)

Na Era Cristã, o Código Justiniano – que influi até hoje nos Códigos Civis através do mundo – previa o *adsetatio* e o *appellatio*. O primeiro se tratava da tipificação de um crime caracterizado pela perseguição à mulher sem sua autorização. O segundo por sua vez se caracterizava quando o nome de determinada mulher era gritado em público. Ambas as tipificações visavam proteger juridicamente a mulher honrada. (LOBIANCO et al., 2012, p.63)

A alcunha 'sexual' do assédio foi primeiramente identificada por volta de 1409, na França. O país considerou ilícito o *jus primae noctis*, ou seja, o direito à primeira noite. Esse ato era praticado pelos senhores feudais, principalmente na idade média, e consistia no direito de desvirginar uma noiva em sua noite de núpcias. Portanto, a primeira noite de uma mulher não era com o esposo, mas com o senhor feudal. (PAIVA, 2006, p. 29).

Um grande marco para o direito e a sociedade acerca da questão foi a Revolução Industrial, que inseriu as mulheres no mercado de trabalho de forma muito mais numerosa. Nesse período a noção do assédio sexual no ambiente de trabalho começa a tomar forma de uma maneira mais ampla, uma vez que as ocorrências de assédio aumentaram nesse período, ainda que à época, não fosse possível identificar sobre o que se tratava.

Após a Revolução Industrial a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho começou a ser identificada e estudada. O movimento feminista com intensa participação social a

partir da década de 60 trouxe ao mundo o que entendemos hoje como assédio sexual.

Para Diniz, renomada doutrinadora civilista brasileira, assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com o emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual. (DINIZ, 1998, p. 285).

Assim, subentende-se que o crescimento exponencial da presença da mulher na sociedade – e conseqüentemente no mercado de trabalho – contribuiu para o aumento da prática do assédio sexual.

Barros elenca algumas das causas que justificam a prática dessa violência no ambiente de trabalho:

São várias as razões que contribuíram para que o assunto despertasse tanto interesse nos últimos anos, podendo ser apontadas como principais: a promulgação de leis em favor da igualdade de oportunidade, aliada a um progresso do movimento feminista na política dos países industrializados; as primeiras decisões de tribunais norte-americanos, no final de 1970, considerando o assédio sexual um comportamento proibido, por violar a Lei de 1964 sobre direito civil, cujo texto veda a discriminação sexual no trabalho; o aumento de mulheres no trabalho também ocasionou oposição à sua presença manifestada sob a forma de assédio sexual, visando a constrangê-la a deixar funções tradicionalmente masculinas, e, de outro lado, suscitou, em certas empresas, a exigência de que cedessem a solicitações sexuais para obterem o emprego ou mantê-lo. (BARROS, 1995, p. 31).

Portanto, podemos definir como assédio sexual o ato de perseguir ou importunar uma pessoa com pretensões impertinentes e até mesmo vulgares de maneira insistente, com escopo sexual, implícita ou explicitamente.

Resta ainda frisar a sutil diferença entre o assédio moral e o sexual, dúvida frequente entre os pesquisadores da área. O assédio moral pode ser conceituado como um gênero de violências no trabalho, enquanto o assédio sexual é uma de suas espécies.

Hirigoyen, conceitua o assédio moral:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano a personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa,

pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2001, p. 83).

Assim, é possível compreender o assédio sexual também como uma ofensa moral, aos princípios básicos de qualquer ser humano, dentre estes devemos ressaltar o pilar em quase todos os ordenamentos jurídicos do mundo: O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

2.1. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Em grande parte dos ordenamentos jurídicos ao redor do globo, faz-se presente o princípio da dignidade da pessoa humana. Em seu conjunto estão diversos outros princípios que possuem carga valorativa e sistemática para determinar as leis de determinado Estado.

Primeiramente faz-se importante entender o significado dos princípios no ordenamento jurídico.

Princípios são definidos como um estado ideal de algo a ser atingido, ou como “a norma-do-que-deve-ser” (ÁVILA, 2015, p.96). Podemos tomar como exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana. Esse preceito amplamente ostensivo indica um estado ideal em que todo o ser humano deveria estar em pleno gozo da dignidade.

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, já que estabelecem um estado de coisas para cuja realização é necessária a adoção de determinados comportamentos. Os princípios são normas cuja qualidade frontal é, justamente, a determinação da realização de um fim juridicamente relevante, ao passo que características dianteira das regras é a previsão do comportamento. (ÁVILA, 2015, p.95)

Ávila é um professor brasileiro consagrado no universo jurídico, pois foi quem trouxe certa pacificação no conceito dos princípios, em conjunto com a diferença entre regras e postulados normativos. Para chegar a este raciocínio, Humberto se baseou em grandes nomes da doutrina jurídica como Robert Alexy e Ronald Dworkin.

Para o último, segundo Ávila:

Os princípios, ao contrário, não determinam absolutamente a decisão, mas somente contêm fundamentos, os quais devem ser conjugados com outros fundamentos provenientes de outros princípios. Daí a afirmação de que os princípios, ao contrário das regras, possuem uma dimensão de peso (*dimension of weight*), demonstrável na hipótese de colisão entre os princípios, caso em que o princípio com peso relativamente maior se sobrepõe ao outro, sem que este perca sua validade. (ÁVILA, 2015, p.56-57)

Deste modo, podemos entender que princípios determinam um estado a ser atingido pela sociedade, como a ideia de homem médio, conceito amplamente difundido no direito para evidenciar uma ação balanceada entre o certo e o errado.

Dito o que é princípio, preciso estabelecer o que é dignidade da pessoa humana.

Silva conceitua a dignidade como:

Dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico. (SILVA, 1967, p.567).

É possível extrair do estudo do autor que a dignidade da pessoa humana é a base, o requisito mínimo para uma vida minimamente digna.

Sarlet conceitua a dignidade humana como:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2011, p. 73)

Isto posto, temos a dignidade defendida pela Constituição Federal, que torna claro os

direitos e deveres de cada indivíduo, assim cada um pode definir aquilo que é melhor para si, desde que de acordo com a lei. Sendo assim o ato do assédio gera a ruptura da proteção a esse direito.

O Princípio da Dignidade Humana também é o alicerce de outros princípios, como o direito de personalidade da vítima, liberdade sexual, intimidade, vida privada, honra e integridade física e psíquica da vítima.

Quando qualquer um desses outros princípios é ferido pelo agressor, este também está, em conjunto, desrespeitando um dos principais princípios da nossa Constituição Federal, previsto em seu artigo 1º, inciso, III:

Art. 1. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988)

O princípio da liberdade sexual, um dos mais violados no crime de assédio sexual pode ser entendido, novamente, segundo Diniz:

Liberdade sexual. Direito Penal. Direito de disposição do próprio corpo ou de não ter forçado a praticar ato sexual. Constituirão crimes contra a liberdade sexual: o ato de constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça; o atentado violento ao pudor, forçando alguém a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal, a conjunção carnal com mulher honesta, mediante fraude, a praticar ato libidinoso. (DINIZ, 1998, p. 122).

É notável o entendimento de que a liberdade sexual é de uma grande tutela do direito, principalmente no direito penal, punindo, inclusive, àquele que a ferir com restrição de liberdade.

Quanto à intimidade e a vida privada, Barros preceitua que esses princípios:

Oferecem guarida ao direito à reserva da intimidade assim como ao da vida privada. Consiste ainda na faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos na sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhe o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano (BARROS, 2000, p. 32).

Mais uma vez é possível compreender que a intimidade e a vida privada se ligam de forma intrínseca à dignidade da pessoa humana e sua afronta também afeta esse princípio basilar do nosso ordenamento jurídico.

É importante salientar que esses princípios são de direito e alcance de todos independentes de gênero, cor e raça. Ao se referir mais a mulheres no presente tópico tem por motivo que a maior reiteração dos casos de assédio sexual tem sido no sexo feminino, mas é importante entender que não é exclusivo a ele.

Dito isso, diante da variedade de princípios violados diante de uma situação de assédio sexual é de se supor que o mesmo também se desdobra de várias maneiras, por isso, vejamos.

2.2. AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO

Existiram muitas divergências até que a doutrina chegasse a um entendimento relativamente pacífico sobre o tema, entretanto, hoje podemos elencar duas formas de assédio sexual: por chantagem e por intimidação.

O assédio sexual se caracteriza quando a vítima mantém uma subordinação ao agressor (a), que por vez tem a possibilidade de realizar alterações na relação de trabalho com a vítima, assim como proporcionar um aumento de trabalho ou rebaixamento do cargo, assim como a demissão.

Já no assédio sexual por intimidação o agressor (a) cria um ambiente de trabalho indesejado, prejudicial ao convívio de forma a intimidar e constranger a vítima sem lhe ameaçar com alterações em seu contrato de trabalho.

Barros conceitua o assédio por intimidação e em seguida o assédio por chantagem:

Incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que têm como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma a ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já no assédio por chantagem, é definido pela autora como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste a atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. (BARROS, p.177-178)

Conhecido como assédio sexual *quid pro quo*, ou seja, “é isto ou aquilo”, a chantagem se caracteriza pela conduta de natureza sexual, não desejada pela vítima, sob a ameaça da perda ou o ganho de determinado benefício dentro do ambiente de trabalho. É uma troca de favores mediante subordinação da qual se extrai a vantagem sexual em detrimento de um benefício.

Em contrapartida, o assédio sexual por intimidação não exige necessariamente uma relação de subordinação, visto que pode ocorrer entre colegas de trabalho, por exemplo.

Caracteriza-se por insinuações e solicitações sexuais inoportunas, interferindo no trabalho e desempenho da vítima, prejudicando suas funções, até que a mesma concorde na vantagem sexual.

Cria-se aqui um ambiente de trabalho tenso, hostil. Barros preceitua:

O aspecto relevante para a caracterização do assédio sexual é, portanto, o comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta do assediador compreende um comportamento físico ou verbal e natureza sexual, capaz de afetar a dignidade do homem ou da mulher no local de trabalho. (BARROS, 2001, nº7126)

O desdobramento do assédio sexual em duas vertentes é evidente, podendo existir ou não a subordinação no ambiente de trabalho. Apesar dessa caracterização a sociedade pode vir a encarar esse tipo de conduta de forma diferenciada, a qual elencaremos a seguir.

Determinadas ações acabam por caracterizar o assédio em suas duas formas:

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;

- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

2.3. A VISÃO SOCIAL DO ASSÉDIO

Uma das maiores dificuldades no combate ao assédio sexual em qualquer âmbito, é a forma que as pessoas enxergam o tema.

Ao ser vítima de assédio, muitas vezes a pessoa não denuncia o agressor, uma vez que existe o medo da impunidade do mesmo, assim como a sensação de culpa, como se a própria tivesse encorajado a agressão.

A denúncia do assédio é similar à do crime de estupro. No último caso, antes de imputar a culpa do agressor o questionamento recai sobre a vítima e o que ela pode ter feito para ter encorajado o agressor a praticar o abuso. Essa é uma lógica irrealista, enraizada em nossa sociedade, como se a culpabilização da vítima excluísse o fato criminoso – no caso em tela, a agressão moral e sexual contra a vítima.

O movimento feminista luta contra esse tipo de conduta desde a década de 60. Por volta dos anos 70 através de uma pesquisa realizada na Universidade de Cornell em conjunto com o movimento feminista, notou-se a necessidade de tipificar assédio como crime, assim como conscientizar a população da sua existência.

O assédio foi criminalizado em diversos países, mas a conscientização em relação às características e causas dessa conduta ainda são falhas e dependem muito da cultura e tradição de cada povo, assim como do grau de violência da agressão e da densidade das denúncias.

Antes de qualquer coisa se faz necessário compreender o conceito do assédio sexual no ambiente de trabalho e todas as consequências que a conduta acarreta para a vítima, para que a estatística possa, aos poucos, vir a diminuir.

3. A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este capítulo se dedica a compreensão e da caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho. Este pode ocorrer entre pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, assim como pode se caracterizar através da relação de subordinação hierárquica entre superior e subordinado ou até mesmo entre meros colegas de trabalho.

Não é necessário existir o contato físico para que se caracterize o delito. Meras expressões – verbais ou escritas – comentários, gestos, são formas de assédio, assim como coação e ameaça em casos mais graves.

É importante frisar a necessidade da relação de trabalho entre vítima e agressor para que se caracterize o delito.

Barreto (2003, p. 209), assim assevera:

O assédio decorre de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, sendo que este pode originar-se de diversas causas, dentre elas: suposta ameaça que o futuro assediado representa para o assediador; dificuldade por parte do assediador em aceitar as diferenças, sejam referentes a gênero, idade, raça, nacionalidade, posições políticas, opções religiosas e sexuais; antipatia pessoal provinda de razões diversas; retaliação contra trabalhadores que questionam políticas de gestão, bem como longas jornadas e sobrecarga de trabalho; inveja por parte do assediador da suposta proteção gozada pelo futuro assediado; decisão por parte do assediador de impedir ascensão hierárquica do futuro assediado; personalidade narcisista do assediador; estratégia empresarial para provocar demissões voluntárias que geram menos custos à empresa.

Grande parte da dificuldade na caracterização do delito se deve a complexidade e subjetividade dos atos na conduta, assim como a falta de uma tipificação que possa auxiliar de forma efetiva na caracterização.

A cultura e as tradições de determinada sociedade influenciam exponencialmente a forma como o assédio é tratado dentro desse sistema social. Lemert traz uma definição simplificada de cultura:

[...] Uma maneira razoavelmente simples de descrever a cultura é dizer que é o complexo produzidos de valores, regras, crenças, letras, artes, mídias, códigos penais, leis, ideias políticas e outras distrações, por meio dos quais uma sociedade, ou qualquer grupo social, representa sua visão do mundo tal como seus membros

(ou pelo menos os que estão no comando) creem que ele é ou deveria ser. (LEMERT, 2000, p. 57).

A cultura brasileira chama atenção na forma retrógrada em que aborda assuntos como sexo e machismo. Para Hofstede (*apud* TREFF, 2010, p. 203)

a cultura é adquirida, não herdada. Ela provém do ambiente social do indivíduo, não dos genes [...] a cultura deve ser distinguida, por sua vez, da natureza humana e da personalidade de cada um, mesmo se as fronteiras exatas entre esses três conceitos sejam objeto de discussão entre especialistas de diferentes ciências sociais.

No Brasil, para que se configure o assédio sexual, faz-se necessária a presença do assediador – sujeito ativo da conduta -, do assediado – sujeito passivo do fato – e que a conduta tenha natureza sexual, devendo ainda ser reiterada, não se limitando a um mero elogio ou galanteio.

Para Lipmann (2001), a conduta (do assédio) deve ter conotação sexual, ainda que não haja receptividade, Albuquerque (*apud* Lipmann, 2001) complementa que também deve ser:

repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) de sorte a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando o pedido de indenização por danos físicos e morais.

Lipmann (*apud* LATIF)

o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego ou de benefícios.

Há alguns anos, somente o homem poderia estar no polo ativo do crime de assédio, já que a presença de mulheres em posições de liderança era rara. Com o aumento de mulheres nesse setor, aumentou a possibilidade de a mulher assediar seus subordinados.

Ainda assim, o sujeito ativo continua sendo predominantemente do sexo masculino e isso se justifica pela cultura enraizada na sociedade brasileira, que é extremamente patriarcal.

O ambiente de trabalho é um local que propicia a aproximação das pessoas, uma vez que a convivência é quase sempre diária. Existe, porém, uma linha tênue entre a mera relação de amizade e cordialidade e o início do assédio.

Quando a relação de amizade começa a se tornar constrangedora, com intento sexual, pode-se começar a caracterizar o assédio.

O verdadeiro problema é a dificuldade de encontrar uma forma de padronizar a conduta, como acontece em outros crimes – como o roubo, por exemplo, que é bem tipificado pela lei e se caracteriza quando o indivíduo subtrai para si, coisa alheia móvel, mediante força ou ameaça, ou o homicídio, que se caracteriza pela mera conduta de matar alguém.

Os empecilhos na tipificação dessa conduta, muito se devem a sua subjetividade e a cultura e tradições de cada tipo de sociedade. Atos que podem ser considerados de forma abusiva no Brasil, podem se configurar mero costume em outros países do mundo. O que se pode usar como parâmetro é que a conduta sempre será abusiva a partir do momento em que começa a ferir os princípios constitucionais de cada nação.

Dentre estes, podemos citar sem cansar o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve ser respeitado em qualquer parte do globo terrestre.

3.1. A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E SEUS DIREITOS FUNDAMENTAIS.

O princípio da dignidade da pessoa humana vem previsto no art. 1º da Carta Magna e não no bojo do art. 5º como os demais. Esse fator tem influência no estado garantidor que confere esse princípio. Ao introduzir o princípio da dignidade como um de seus principais fundamentos, o estado brasileiro evidencia a atenção especial que deve ser conferida a cada indivíduo e a correlação direta com os demais direitos e garantias elencados, como o direito à democracia, por exemplo.

Alguns doutrinadores entendem esse princípio como uma advertência para garantir que as demais normas jurídicas sejam interpretadas a serviço do ser humano, respeitando sempre sua dignidade.

Assim, resta conceituar o princípio da dignidade da pessoa humana, tarefa árdua para qualquer pesquisador. Para o atual Ministro do STF, Alexandre de Moraes, o princípio da dignidade humana remete a

(...) um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2006, p. 16)

A Carta Magna reproduz esse princípio em diversas ocasiões no decorrer de seu conteúdo. No que concerne ao ambiente de trabalho, clarifica no art. 170 e incisos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I –soberania nacional;
- II – propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV – livre concorrência;
- V – defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

É impossível, por mais que se tente, delimitar esse princípio, que é considerado inesgotável. A dignidade da pessoa humana é o pilar de todos os outros valores, um princípio basilar de onde decorrem os demais, devendo ser sempre a baliza para a criação e aplicação das normas.

A dignidade do trabalho é, portanto, um requisito de validade para o Estado Democrático de Direito. Dessa forma, normas devem ser reguladas para proteger a dignidade do trabalhador. Entretanto, no caso do assédio, a aplicação formal do princípio ainda encontra obstáculos.

O ordenamento jurídico brasileiro consagra valor ao trabalho humano, considerando-o essencial para promover a dignidade. De acordo com o art. 193, da Carta Magna, ‘a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais’.

O referido artigo visa efetivar um preceito constante na Declaração dos Direitos do Homem, mais precisamente em seu artigo 23, inc. I, que preceitua que 'todo homem tem direito ao trabalho, á livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego'.

A importancia e o valor do trabalho como forma de valorar a dignidade e a honra é indiscutível ao redor do globo. Mas para que a dignidade seja valorada ao basta possuir um trabalho. O ambiente em que se trabalha deve ser saudável, sem nenhuma ameaça a estabilidade do trabalhador.

Em um comunicado realizado em 10/11/2000 (BIT/00/42), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu trabalho decente como:

(...) um trabalho que responde às aspirações elementares dos indivíduos, não apenas em matéria de segurança própria e de suas famílias, sem discriminação, nem constrangimento de qualquer espécie, garantindo-se a igualdade de tratamento entre homens e mulheres (2002, p. 232/ livro p. 47)

A preocupação internacional em proporcionar trabalho justo, saudável e digno para todos é evidente em teoria, entretanto, de forma prática, ainda encontramos diversas dificuldades em fazer valer as normas garantidoras. Sendo assim torna-se cada vez mais evidente que a criminalização do assédio sexual deve ser tratada com maior seriedade, uma vez que essa conduta se configura em uma verdadeira afronta a inúmeros princípios basilares, inerentes não somente ao ser humano, mas ao Estado Democrático de Direito.

4. O ASSÉDIO SEXUAL E O DIREITO PENAL E CONSTITUCIONAL

O assédio sexual é tutelado de forma indireta tanto no âmbito constitucional, quanto no penal. Na esfera constitucional, o delito afronta diversos princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, liberdade, privacidade, acesso ao trabalho decente, entre outros. Entretanto, ainda não existe grande discussão em relação à previsão legal. Na esfera penal, a discussão passa a ser mais acirrada, como abordaremos a seguir.

4.1. A VISÃO JURÍDICA DO ASSÉDIO

A relação trabalhista deve sempre ser tratada com grande cautela, uma vez que o trabalhador não dispõe ou negocia bens ou objetos, negocia o próprio corpo, a própria pessoa e sua dignidade intrínseca. Para evitar uma regressão à época da escravidão, o legislador tutela as necessidades básicas para que a relação empregado *versus* empregador se desenvolva de forma tranquila.

O assédio é caracterizado no artigo 216-A:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois)anos.

Esse artigo gera grandes controvérsias no meio acadêmico. A primeira que podemos elencar diz respeito a expressão “constranger alguém”, uma vez que de forma objetiva, como poderia se caracterizar o constrangimento?

O que se compreende é que, além de ‘forçar, coagir, obrigar, incomodar, cercear, tornar o ambiente de trabalho hostil e pesado’ – fatores extraídos do tipo constante no art. 213, Constrangimento Ilegal – existe um fator subjetivo a ser considerado. Assim essa caracterização no caso concreto se torna dificultosa e além de trazer certa insegurança jurídica, não consegue proteger completamente aquilo que se propõe a tutelar.

O artigo é composto por total falta de técnica legislativa, trazendo diversas brechas e lacunas em sua redação, podemos tomar como exemplo a expressão “vantagem ou favorecimento sexual”, qual seria o entendimento do legislador sobre o que configuraria

uma vantagem ou favorecimento sexual?

São questões extremamente subjetivas, passivas de interpretação extensiva que acabam por prejudicar no momento de configurar o delito. A única coisa concreta no tipo penal elencado é a necessidade de uma relação de trabalho entre o agente passivo e ativo da conduta.

O assédio sexual é classificado como crime próprio, plurissubsistente, - ou seja, necessita da reiteração de vários atos de constrangimento - comissivo, formal, instantâneo, doloso, não havendo a possibilidade de o sujeito ativo agir na modalidade culposa.

O objeto jurídico do crime é a liberdade sexual, principalmente no tocante ao ambiente de trabalho, no entender que a vítima não deve ser importunada por pessoas que sejam de hierarquia ou ascendência superior.

É imprescindível que não exista a presença de violência ou grave ameaça no decorrer da conduta, uma vez que nesses casos já se configura o crime de estupro. A ameaça ao cargo ou posição dentro do ambiente de trabalho não é um requisito obrigatório, por opção do legislador, para o crime de assédio sexual. Como disciplina Greco (2012, p. 520):

Essa ameaça deverá sempre estar ligada ao exercício do emprego, cargo ou função, seja rebaixando a vítima de posto, colocando-a em lugar pior de trabalho, enfim, deverá sempre estar vinculada essa relação hierarquia ou ascendência como determina a redação legal. (GRECO, 2012, p. 520)

Resta ainda trabalharmos a distinção entre o assédio sexual e moral no âmbito penal. No primeiro a conduta de constrangimento é dirigida a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, já no segundo a conduta do crime consiste em humilhar e constranger moralmente a vítima.

4.2. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TEMA

Para melhor compreensão do entendimento jurisprudencial serão expostos alguns julgados notórios sobre o assunto. Alguns discutem a incidência de dano moral ou não nos crimes de assédio sexual, ou ainda, qual a justiça competente para julgar o caso.

DANO MORAL. ASSEDIO SEXUAL. CONVITEREJEITADOSEGUIDO DE DESPEDIDA. Comprovado nos autos o assédio sexual por testemunha conduzida

pela reclamante sem contraprova que pudesse ter produzido a reclamada, ter sido convidada para sair à noite, no posto de trabalho, por preposto da empresa, responsável por conduzi-la ao local em que prestaria seus serviços e fiscalizar-lhe as tarefas realizadas, sob alegação de que se recusando seria dispensada, tendo se negado e, no dia seguinte, após esse preposto ter brigado com a autora, sido dispensada pelo supervisor. Faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio perpetrado por superior hierárquico, constringendo a autora porque detinha o poder de manter íntegro o pacto laboral, o poder de lhe possibilitar prosseguir trabalhando e percebendo salários, dos quais necessitava para fazer frente às suas despesas. “Recurso provido.”(TRT-2 - RECORD: 1715200504702005 SP 01715-2005-047-02-00-5, Relator: SÔNIA APARECIDA GINDRO, Data de Julgamento: 25/05/2010, 10ª TURMA, Data de Publicação: 07/06/2010).

Com uma rápida leitura é possível entender que a incidência de danos morais é totalmente possível, uma vez que se trata de grande constrangimento a moral da vítima, colocando em risco seu emprego e um ambiente de trabalho tranquilo.

PROCESSO CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM ESTADUAL E TRABALHISTA. AÇÃO DE COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE DE TRABALHO.

EMPREGADO DOMÉSTICO. 1. Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de compensação por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado contra empregado doméstico em seu ambiente de trabalho, ainda que por parte de familiar que nesse não residia, mas que praticou o dano somente porque a ele livre acesso possuía. 2. Na configuração do assédio, o ambiente de trabalho e a superioridade hierárquica exercem papel central, pois são fatores que desarmam a vítima, reduzindo suas possibilidades de reação. 3. Nas relações domésticas de trabalho há hierarquia e subordinação não apenas entre a pessoa que anota a Carteira de Trabalho e Previdência Social e o empregado doméstico, mas também na relação desse com os demais integrantes do núcleo familiar. 4. Conflito conhecido para o fim de declarar competência do JUIZ DA 1ª VARA DO TRABALHO DE JAU - SP, juízo suscitante. (STJ - CC: 110924 SP 2010/0041857-0, Relator: Ministra NANCY ANDRIGHI, Data de Julgamento: 14/03/2011, S2 - SEGUNDA SEÇÃO Data de Publicação: DJe28/03/2011).

Desta forma, segundo a jurisprudência, o entendimento pacificado é de que, apesar de se tratar de matéria civil, quando cabem os pedidos de dano moral, ou penal, com o crime de assédio em si, a questão deve ser discutida âmbito da justiça trabalhista, uma vez de a conduta é derivada da relação de trabalho e existe o foro competente tal.

4.3. AS CONSEQUÊNCIAS

Ainda que exista, de certa forma, a previsão constitucional – ainda que indireta – em relação ao crime de assédio. O legislador falhou gravemente ao tipificar a conduta caracterizadora do crime de forma vaga, o que dificulta a imputação do delito.

Além do grande trauma infligido a vítima, não somente durante a conduta, mas através de todo o processo que possa vir a ser interposto, a conduta do assédio também pode vir a 'sujar' a imagem da empresa, podendo inclusive afetar nos lucros e investimentos.

A pessoa mais atingida, sem dúvidas, é a vítima. É sobre ela que recaem as piores consequências do assédio. O ambiente hostil criado com o constrangimento, por si só já influencia no rendimento do trabalhador, prejudica as relações no ambiente de trabalho, dificulta a possibilidade de receber promoções e ser reconhecido pelos esforços profissionais.

A intimidade também é ferida, uma vez que existe uma afronta, um abuso do assediador ao espaço da vítima, contra sua vontade. Consumado o delito, após a denúncia da vítima, – poucas decidem por ir até o fim com a denúncia – a investigação viola novamente a sua intimidade, sendo impossível esconder os fatos de colegas e terceiros, o que acaba gerando comentários, muitas vezes maldosos, sobre o assunto.

Esses fatores se acumulam até a vítima começar a apresentar os primeiros sinais físicos e mentais, podendo trazer sequelas profundas como ansiedade, cansaço e depressão.

A vítima pode recorrer à despedida indireta, uma vez que o art. 483, alíneas *d* e *e*, permitem a rescisão contratual por justa causa ao trabalhador, uma vez que o empregador não cumpriu com o acordado, ensejando as causas taxativas do artigo. Também pode requerer processualmente o pagamento por danos morais, além da multa.

Cavaliere Filho, conceitual dano moral como:

À luz da Constituição vigente, podemos conceituar o dano moral por dois aspectos distintos. Em sentido estrito, dano moral é a violação do direito à dignidade. E foi justamente por considerar a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem corolário do direito à dignidade que a Constituição inseriu em seu art. 5º, V e X, a plena reparação do dano moral. Este é, pois, o novo enfoque constitucional pelo qual deve ser examinado o dano moral [...] (FILHO, 2007, p.76/77).

Além disto, Cahali complementa para que possamos concluir:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se em linha de princípio, como dano moral; Não há como enumerá-lo exhaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no

desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológicos, nas situações de constrangimento moral. (CAHALI, 1998, p.20-21).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fica evidente a problemática do assédio sexual não só na realidade brasileira, mas como uma questão global a ser combatida.

O comportamento cultural enraizado com a chegada dos europeus em terras brasileiras, que cobiçavam o corpo feminino, relegando este a seu bel prazer, utilizando de sua suposta superioridade para abusar sexualmente de pessoas em situação de fragilidade.

A mulher se faz cada vez mais presente no mercado de trabalho, impulsionada pela revolução industrial, fator que aumentou a incidência do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Este se caracteriza das mais diversas formas, seja entre superior x subordinado, ou até mesmo entre colegas de trabalho, sendo por muitas vezes de difícil identificação, e raramente denunciado.

A forma como a sociedade encara o assédio sexual tem grande responsabilidade pela dificuldade em se denunciar esse tipo de crime, uma vez que a culpabilização da vítima é muito presente em nossa cultura, assim como ocorre nos casos de estupro. Primeiro se busca justificar o comportamento do agressor com alguma conduta da vítima, preferindo omitir que a conduta foi cometida unicamente por iniciativa do agressor.

A legislação sobre o tema é vaga e escassa e pouco protege a pessoa assediada, uma vez que a tipificação legal traz mais dúvidas do que elucida, cabendo sempre a doutrina delimitar a linha tênue entre a mera cordialidade e um ato de assédio. Por esse motivo, a base constitucional se faz sempre importante, uma vez que os princípios que norteiam nosso ordenamento jurídico defendem, ainda que indiretamente a vítima de assédio.

Ao praticar o assédio sexual, se ofendem diversos princípios basilares do direito, incluindo aquele que é o pilar de nossa Carta Magna, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Outros princípios são profundamente violados através da prática do assédio sexual, sendo necessária a criação de uma norma realmente efetiva que não só permita a punição do ato, mas que também auxilie em sua prevenção.

O legislador cometeu diversos erros esparsos por todo o nosso ordenamento jurídico, sendo a criminalização do assédio sexual muito rasa e pouco efetiva. A conduta tipificada

possui teor extremamente subjetivo, sendo de difícil configuração, dependendo muito da interpretação e boa vontade daqueles que representam a lei. Assim a punição fica quase impossível.

É necessário também que a visão da sociedade frente a denúncia do assédio e a cultura do “é normal” seja combatida. Muitas vezes, apesar de existirem meios de prova da conduta falta coragem à vítima, muito pelos julgamentos que pode vir a receber por decorrência dessa violência.

Assim, é necessária uma mudança não só legislativa, mas educacional e de cunho social, para que não seja preciso punir, uma vez que as pessoas devem ser educadas a não praticar esse tipo de delito. O assédio deve ser combatido, não só no ambiente de trabalho, onde ele se configura em sua tipificação jurídica, mas em qualquer ambiente em que for identificado. Para que se faça valer com mais força e convicção os princípios basilares de nossa Carta Magna, dentre eles o direito de possuir um trabalho digno, honroso, justo e saudável, fazendo assim com que o indivíduo tenha plena realização em seu papel na sociedade.

6. REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Sousa. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ARIÉS, Philippe; DUBY, Geoges. (coord.), **História da Vida Privada**. São Paulo: Companhia de Letras, 1990.
- ARRUDA, Hélio Mário de. **Assédio Sexual no Direito do Trabalho in Repertório IOB de Jurisprudência**, n. 14/98, cad.02, julho/98, p.289.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. Educ. São Paulo, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho**, in Revista do Tribunal de Trabalho da Terceira Região, n. 54, 1995, p. 31 a 35.
- BARROS. Alice Monteiro de. **Proteção a intimidade do empregado**. 2. Ed. Rio de Janeiro: LTr, 2009.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: Globalização e Direitos Sociais**. São Paulo: LTr, 1998.
- BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 26 jun. 2018.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula 341. Presunção - Culpa do Patrão ou Comitente - Ato Culposo do Empregado ou Preposto. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0314.htm>. Acesso em 26 jun. 2018.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituição/constituição.htm>. Acesso em 26 jun.2018.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 26 jun. 2018.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Disponível em: <www.trt14.jus.br/>. Acesso em 26 jun. 2018.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <www.trt3.jus.br>. Acesso em 26 jun. 2018.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**. Disponível em: <www.trtes.jus.br>. Acesso em 26 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 2.949**, de 19 de abril de 2002. Determina sanções à prática de assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article516l>>. Acesso em 26 jun. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 26 jun. 2018.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 26 jun. 2018.

CARRION, Valentim. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**. 26. ed. amp. atual., São Paulo: Saraiva, 2001.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Conforme o Código Civil de 2002. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CAVALIERI, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. 2. Reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

CHARAM, Isaac. **O estupro e Assédio Sexual: como não ser a próxima vítima**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997.

COSTA, Silvia Generali da. **Assédio Sexual: Uma Versão Brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995.

DAMIAN, Sérgio A. S. & OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual – doutrina, jurisprudência e prática**. 1. ed. São Paulo: Edijur, 1999.

DEJOURS, Christophe. **"A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho"**. 5. Ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992.

DOLORES, Hádassa & FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. Ed. Campinas: Russel, 2004.

DALAZEN, João Oreste. **Competência Material Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1994.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. v.3. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. **Curso de Direito Civil**. v. 7. São Paulo: Saraiva, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

FONSECA, José Geraldo da. **Assédio sexual na empresa**. 2009. Disponível em: <<https://www.diritto.it/assedio-sexual-na-empresa/>>. Acesso em 16 set. 2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. "**Saúde mental para e pelo trabalho**", in **Revista LTr** nº 67-06/670, junho de 2003.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & Senzala – Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48. ed. São Paulo: Global, 2003.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal – Parte Especial – Volume III**. 9. ed. São Paulo: Impetus, 2012.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em: 17 set. 2018.

LEMERT, Charles. **Pós-modernismo não é o que você pensa**. São Paulo: Loyola, 2000.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

LOBIANCO, Eduardo R. C. et al. **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. In: Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia v. 40, 2012. p. 61 a 88.

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

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de Direito Penal**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Processo Penal**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

O2ª Turma, RO nº 7126/2001, 02ª T., Juíza Rel. Alice Monteiro de Barros, DJMG 18-07-2001.

PAIVA, Francélia de Jesus Uchôa. **Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho: suas relações com o princípio da dignidade humana**. 2006. 207 fls. Dissertação apresentada ao curso de Pós-graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

PAMPLONA, Rodolfo. **Orientação Sexual e discriminação no Emprego**. (coord. De Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault), São Paulo: LTr, 2000.

_____. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

PASTORE, José & ROBORTELLA, Luiz Carlos A. **Assédio Sexual no Trabalho – O que fazer?** São Paulo: Makron Books, 1998.

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

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. "O assédio moral no Direito do Trabalho". In **Revista TRT 9ª R**. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Ensaio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Vol. II, São Paulo: Forense, 1967.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed., 2 v., São Paulo: LTr, 2002.

TREFF, Marcelo Antônio. **Gestão de pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil, 2010

SITES CONSULTADOS

"**Assédio moral: contra a humilhação no local de trabalho**". Disponível em: <http://www.partes.com.br/assedio_moral.htm>. Acesso em 26 jun. 2018.

"**E o que é assédio moral no trabalho?**". Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 26 jun. 2018.

"**Ônus no Direito do Trabalho cabe a quem pode produzir provas**". Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2004-nov-05/onus_cabe_quem_produzir_provas_decide_tst>
Acesso em 26 jun. 2018.