Assédio Sexual e os Limites Impostos pela Tipificação Penal e Outras Abordagens de Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho

Marco Aurélio Aguiar Barreto

Mestre em Direito Internacional Econômico pela Universidade Católica de Brasília. Graduação em Direito pela Universidade Estadual de Sta. Cruz/Bahia (1984). Consultor Jurídico/Gerente Executivo Jurídico da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil S/A. Professor em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Pós-graduação em Direito do Trabalho; Direito Processual Civil; Direito Civil – Contratos; MBA – Estratégia de Negócios e MBA – Gestão de Serviços Jurídicos pela FGV. Membro do IBDSCJ – Instituto de Direito Social Cesarino Junior, da ABAT – Associação Bahiana de Advogados Trabalhistas e da JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho.

Camila Pitanga Barreto

Bacharela em Direito pelo IESB – Centro Universitário, Brasília/DF. Pós-Graduação Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho, pelo IDP – Instituto Brasiliense de Direito Público, Escola de Direito de Brasília, 2015/2016. Especialista em Direito Privado pela Faculdade 2 de Julho, Salvador/BA, 2015/2016. Especialista em Direito Público pela Faculdade Integrada UNYLeya, Brasília/DF, 2016/2017.

Assédio Sexual e os Limites Impostos pela Tipificação Penal e Outras Abordagens de Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho

LTr®

EDITORA LTDA.
© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP — Brasil
Fone: (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Abril, 2018

Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek – The Best Page
Projeto de Capa: Fabio Giglio
Impressão: META

Versão impressa: LTr 5984.7 — ISBN 978-85-361-9612-1
Versão digital: LTr 9360.5 — ISBN 978-85-361-9661-9

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Barreto, Marco Aurélio Aguiar

Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho / Marco Aurélio Aguiar Barreto, Camila Pitanga Barreto. — São Paulo : LTr, 2018.

Bibliografia.

Ambiente de trabalho 2. Assédio sexual 3. Relações de trabalho I. Barreto, Camila Pitanga. II. Título

18-14001 CDU-343.541.1:331.82

Índice para catálogo sistemático:

1. Assédio sexual : Relações de trabalho : Direito
343.541.1:82

A Ele, Deus Pai e Criador, pela constante manifestação em todos os momentos da minha vida.

Pela paciência, amor e compreensão ao meu prazer pelos estudos e pendor pelas pesquisas, expressos na ousadia de escrever, dedico este trabalho a minha mulher e maior amiga Claudia Pitanga Barreto, também estudiosa e bacharela em Direito, e às minhas filhas Larissa e Camila Pitanga Barreto, coautora deste trabalho, frutos desse amor e razões de viver.

Ao meu pai Renée Rodrigues Barreto e a minha mãe Etevalda Aguiar Barreto, ambos in memoriam*, meus inesquecíveis amigos e formadores, por tudo o que fizeram e representam. Minha saudade!*

Agradeço a Deus acima de tudo!
Aos familiares e amigos que participaram com sugestões e incentivos.
A minha gratidão e aquele abraço.

(...)

Meu caminho pelo mundo, eu mesmo traço
A Bahia já me deu, régua e compasso
Quem sabe de mim sou eu, aquele abraço (...).

"Aquele abraço". Letra e música de Gilberto Gil. Disponível em: <www.gilbertogil.com.br/sec_discografia_obra.php?id=87-11k->. Acesso em: 8 ago. 2007.

E assim peço vênia à autoria de Gilberto Gil, destaque da cultura baiana e ícone da música, para saudar a minha tão querida Bahia, por ser o alicerce e o ponto de partida do meu traçado de vida, com a régua e o compasso ressoados pela poesia.

Agradecimento ao Dr. Fábio Henrique Garcia Costa, sempre estudioso, pelo oportuno auxílio na formatação e nas correções.

Sumário

Apresentação 11

Prefácio 13

Introdução 15

Capítulo 1 — Conceito e Caracterização do Assédio Sexual 19
1.1. Da violação de direitos amparados na Constituição Federal 25
1.2. Por que o assédio sexual deve ser repelido? 26
1.3. Exemplos de atuações das empresas com o objetivo de coibir a ocorrência assédio sexual 27
Código de Ética da Empresa L'Oréal 28
Código de Ética e Conduta da FIEP/SESI/SENAI/IEL 30
Código de Ética e Conduta da Vale S./A. 32
Código de Ética da Dudalina S./A. 32
Código de Conduta dos empregados e dirigentes da Caixa Econômica Federal 33
Código de Ética do Sistema Petrobras 34
Código de Conduta Ética da Organização Bradesco 35
Código de Ética e Normas de Conduta do Banco do Brasil 37
1.4. Da apuração e responsabilização 39

Capítulo 2 — E Quando não é Assédio Sexual ou a Abordagem com Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho não se Enquadra na Tipicidade do Art. 216-A, do Código Penal? 43

Capítulo 3 — Assédio Sexual no Serviço Público 49

Capítulo 4 — Breves Considerações sobre o Assédio Sexual nas Forças Armadas com Base no Código Penal Militar 56

Capítulo 5 — Direito Comparado 62
5.1. União Europeia 62
5.2. Argentina 65

5.3. Chile 65
5.4. Colômbia 66
5.5. Costa Rica 67
5.6. Peru 68
5.7. Portugal 69
5.8. Uruguai 73

Considerações Finais 75

Referências Bibliográficas 77

"Obstáculos são aqueles perigos que você vê quando tira os olhos de seu objetivo."

Henry Ford

"Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim."

Chico Xavier

"Eu agora diria a nós, como educadores e educadoras: ai daqueles e daquelas, entre nós, que pararem com sua capacidade de sonhar, de inventar a sua coragem de denunciar e anunciar. Ai daqueles e daquelas que, em lugar de visitar de vez em quando o amanhã, o futuro, pelo profundo engajamento com o hoje, com o aqui e agora, ai daqueles e daquelas que em lugar desta viagem constante ao amanhã se atrelem a um passado de exploração e rotina."

Paulo Freire, 1982

Apresentação

O assédio faz parte do relacionamento humano desde sua origem, notadamente nas relações de trabalho, que se caracterizam por níveis de hierarquização, de ascendência e poder, incluindo a possibilidade de demissão do trabalhador sem justa causa, mediante mera compensação pecuniária. Um contexto fértil para a proliferação de condutas abusivas, seja de cunho moral ou sexual.

A partir Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011, o assédio sexual ganhou contornos mais nítidos, e passou a ser tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, exigindo da doutrina, jurisprudência e operadores do Direito em geral, um olhar mais crítico e analítico sobre o tema.

É exatamente sobre esse prisma que a presente obra se apresenta, convidando o leitor a questionar as limitações e avanços trazidos pelo Código Penal no tratamento da matéria e o papel dos diversos setores sociais e do Poder Público no combate a tão nefasta forma de perseguição e abuso.

Sinto-me, portanto, honrado pelo convite dos amigos Marco Aurélio Aguiar Barreto e Camila Pitanga Barreto, especialistas em Direito Material e Processual do Trabalho (entre outras louváveis qualificações), para fazer o prefácio da presente obra, intitulada *"Assédio Sexual e os Limites Impostos pela Tipificação Penal e Outras Abordagens de Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho"*.

Aquele que agride a dignidade do seu semelhante, tendo presente a questão do assédio sexual, deve assumir a responsabilidade por suas próprias ações. Não cabe apenas ao poder público punir e conscientizar. É também dever das empresas manter um ambiente de trabalho sempre saudável, disciplinando, educando e orientando seu quadro de funcionários sobre as graves consequências dessa prática odiosa, que fere o princípio da igualdade, consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal/88.

O texto enfatiza os avanços, esforços e falhas do setor empresarial no combate ao assédio. Traz em seu conteúdo exemplos de práticas já adotadas em alguns setores da economia para prevenir e coibir essa conduta criminosa, como os Códigos de Ética e Conduta adotados pela L'Oréal, Dudalina, FIEP/SESI/SENAI/IEL, Petrobras, Bradesco, Banco do Brasil, entre outros exemplos.

O tema é recorrente na Justiça do Trabalho, de maneira que o Colendo TST tem se pronunciado também por meio de boletins informativos, enfatizando a responsabilidade do agressor em todas as esferas: cível, trabalhista (dano moral), penal e administrativa. O exemplar também traz breves considerações sobre o tratamento da matéria pelo Direito Penal Militar.

Em outras palavras, trata-se de uma obra com relevante conteúdo e, ao mesmo tempo, de fácil leitura e compreensão, com abordagem completa sobre o tema, incluindo a normatização do assédio sexual e o grau de responsabilização dos infratores no direito comparado, em países da América Latina e União Europeia.

Parabéns pelo notável livro! Preciosa fonte de conhecimento e pesquisa sobre a prática e as consequências do assédio sexual no Brasil e no mundo.

Brasília, 16 de novembro de 2017.

Luís Antonio Camargo de Melo

Subprocurador-Geral do Trabalho. Procurador Geral do Trabalho (2011-2015). Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário IESB (Brasília). Membro honorário do IAB – Instituto dos Advogados Brasileiros. Membro da JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho.

Prefácio

A velha Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relaciona, no art. 483, atos do empregador que admitem interpretação como dispensa indireta. São sete as condutas que permitem ao empregado reclamar o pagamento de verbas indenizatórias, como se despedido sem justa causa fosse. Exigência de serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, tratamento com rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, cometer o empregador diretamente, ou mediante prepostos, ato lesivo da honra e boa fama, estão entre os abusos determinantes de despedida indireta.

Não obstante caracterize-se pelo dilatado raio de ação, a CLT ignorou o assédio moral ou sexual, talvez porque ambas as modalidades ilícitas de pressão, e de constrangimento, só viessem a ser conhecidas a partir do momento em que mais numerosa tornou-se a presença da mulher nos locais de trabalho. A primeira e a segunda guerras mundiais levaram aos campos de batalha milhões de homens jovens e adultos, abrindo gigantescos espaços para a mão de obra feminina. A solução consistiu em contratá-las para trabalho em fábricas. O encerramento da guerra, em 1945, não provocou o regresso ao lar da trabalhadora, que tomara gosto pelas atividades industriais, comerciais, bancárias, e permaneceu oferecendo a sua criatividade, disciplina, inteligência e dedicação ao desenvolvimento social, econômico e científico da humanidade.

A preocupação da Consolidação das Leis do Trabalho com a defesa da mulher já se manifestava no Título III que trata *Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho,* cujo *Capítulo III* cuida, especificamente, *Da Proteção do Trabalho da Mulher.* Ali se encontram inscritas regras de caráter geral, como aquelas que disciplinam a duração e as condições de trabalho, e os dispositivos de amparo da maternidade. O Título IV, disciplinador do contrato individual de trabalho, na edição original da CLT trazia o art. 446, cujo texto dizia: "Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher e o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente". O parágrafo único, por sua vez, facultava ao marido ou pai "pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaças aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor". Ambos os dispositivos refletiam a suposição de que locais de trabalho, ensejando contato permanente com adultos do sexo masculino, oferecia perigo às mulheres solteiras ou casadas e aos menores. Na opinião do jurista Alonso Caldas Brandão, um dos primeiros a comentar a Consolidação, "O artigo adota, como se vê, inteligente sistema de pesos e contrapesos. Considera o maior de 18 anos, e a mulher casada, autorizados a estabelecer relação de emprego, mas outorga ao

marido e ao responsável pelo menor a faculdade de opor-se, caso em que cabe recurso ao suprimento judicial". O dispositivo seria revogado em 1989, pela Lei n. 7.955, embora houvesse caído em desuso após a aprovação da Lei n. 4.121, de 27.8.1962, conhecida como Estatuto da Mulher Casada.

Cabe lembrar que, na redação original, o Código Civil de 1916 incluía entre os incapazes, "relativamente a certos atos ou à maneira de exercê-los" (art. 147, n. 1), as mulheres casadas, enquanto subsistisse a sociedade conjugal. Pertencia ao tempo em que a mulher dirigia-se ao marido, em público ou na vida privada, com o reverente tratamento de senhor.

O livro escrito pelo ilustre advogado e professor Dr. Marco Aurélio Aguiar Barreto, em parceria com a Dra. Camila Pitanga Barreto, enriquece escassa biblioteca de obras especializadas no estudo do relevante assunto. Embora homens possam passar pelo constrangimento do assédio sexual, são as mulheres as grandes vítimas da sutil forma de violência, mas não apenas em locais de trabalho, como, também, nas ruas, em veículos de transporte coletivo e no trânsito. Somos parte de sociedade com raízes escravocratas e machistas, cujos efeitos presenciamos ou dos quais recebemos constantes notícias.

Assédio tem como sinônimos as expressões perseguir, importunar, molestar com perguntas ou pedidos, conforme o *Dicionário* de Francisco Fernandes. É inconfundível com o galanteio, mas sem atingir a violência do estupro. Quando não for de imediato reprimido poderá estimular comportamento de superior gravidade, com terríveis consequências.

O local de trabalho é sagrado e deve ser seguro. É inaceitável que no interior da fábrica, do escritório, da agência bancária, alguém, homem ou mulher, tire partido da proximidade com colega para tentar seduzir ou satisfazer as exigências de incontrolável libido.

As pessoas nunca são iguais. Algumas apreciam ser alvo de atenções, outras preferem cautelosa distância. O simples dar a mão, dizer bom dia, elogiar o trabalho, deve ser levado a efeito com extremos de cuidados. Dizem os franceses, *la familiarité engendre le mépris.* Por elementar cautela é recomendável, portanto, evitar a lisonja, o afago, o elogio desnecessário, ou qualquer outra insinuação de intimidade.

Ao empregador, pessoa física ou jurídica, sociedade ou associação, partido político ou sindicato, compete empenhar-se no sentido de preservar o ambiente de trabalho e impedir que pessoas imprudentes ignorem a diferença entre ser atencioso e bem educado para fazer-se de galanteador. Não contido imediatamente, talvez se transforme em molestador deseducado, inconveniente, talvez violento.

A proliferação de ações trabalhistas, destinadas a exigir reparação por assédio moral ou sexual recomenda a máxima prudência. O livro do professor Dr. Marco Aurélio Barreto e da Dra. Camila Pitanga Barreto, surge em momento apropriado e deverá permanecer ao alcance da mão de todos que convivem, na condição de chefe, colega ou subordinado, com representantes do sexo feminino.

Almir Pazzianotto Pinto

Advogado e Consultor Jurídico. Ministro Aposentado do Tribunal Superior do Trabalho. Ex-Ministro de Estado do Trabalho. Autor de livros e dezenas de artigos publicados em revistas especializadas e jornais de grande circulação, pareceres e arrazoados jurídicos. Ocupa a Cadeira n. 32 da Academia Nacional de Direito do Trabalho, desde 5.6.1997.

Introdução

Assédio, no seu sentido mais amplo, na literalidade significa "1. insistência, impertinência, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém(...)", segundo Antônio Houaiss e Mauro de Salles Villar[1].

O assédio é um tipo de comportamento que faz parte de toda espécie de relacionamento humano, embora não deva, nunca, ser praticado, tampouco, tolerado.

Não se trata de um fenômeno novo, tanto sob o aspecto de violência moral ou sexual, notadamente no ambiente de trabalho. E o fato de existirem legislações com o sentido de inibir a ocorrência de tal violência não resolve o problema, apenas ajuda a inibir a sua prática. Por isso, tanto se debate o assunto como forma de conscientização das pessoas envolvidas, seja figurante no polo ativo ou passivo, mediante a identificação das ações, comportamentos, e até omissões, consideradas prejudiciais aos ambientes sociais, sobretudo, o ambiente de trabalho, de forma que se possibilite o resgate ao respeito e à dignidade do ser humano.

O assédio sexual sempre fez parte da história da humanidade, observado de forma mais acentuada no que pertine à discriminação em relação à mulher praticada pelo homem, por razões culturais e sociais, em decorrência do poder que este sobre ela sempre exerceu desde sua origem. Essa relação de poder de ascendência do homem sobre a mulher iniciou o seu declínio a partir da década de 1960, no contexto da revolução dos costumes.

Basta que se observem algumas situações próprias da relação de poder, historicamente, exercida pelo homem: Os povos conquistadores escravizavam os conquistados, onde os homens quando não eram mortos, destinavam-se ao trabalho braçal, enquanto as mulheres eram alvos fáceis de abusos sexuais.

No período da escravatura no Brasil têm-se notícias na literatura, inclusive, que os senhores de fazendas abusavam sexualmente das suas escravas, porque consideradas pelo sistema legal vigente à época, como coisas, portanto, propriedades desses senhores. Da mesma forma, no passado, sempre surgiam comentários sobre perseguições perpetradas por alguns patrões

(1) HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, elaborado pelo Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 319.

contra empregadas domésticas, a fim de satisfazerem seus prazeres sexuais e, inclusive, não são raras as histórias — verdadeiras ou não — de que muitos rapazes tiveram suas iniciações sexuais, mediante abusos cometidos contra empregadas domésticas.

Tendo presente a constante necessidade de afirmação dos princípios do respeito à dignidade da pessoa humana e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como, o repúdio a quaisquer formas de discriminação, situa-se a relevância do tema sob os aspectos político, social e acadêmico.

A escolha do tema deu-se muito ao fato de que a prática do assédio, apesar de antiga, ganha contornos modernos no ambiente de trabalho, tendo a figura da mulher como seu principal alvo, tanto por intimidação, como por chantagem, tanto por ação de agentes superiores hierárquicos, como do mesmo nível. E nesse contexto houve a tipificação penal pela Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011, alvo de críticas pelo seu conteúdo restritivo para um problema sério e amplo.

E qual é o campo de análise da presente pesquisa? O ambiente de trabalho e, também, o contexto das relações decorrentes, em razão do trabalho, mesmo porque a prática do assédio não se restringe tão somente o ambiente interno das empresas. Importante salientar que constrangimentos e violações à dignidade da pessoa humana não se restringem aos limites impostos pela tipificação penal do assédio sexual, por força da Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011, que introduziu o art. 216-A no Código Penal Brasileiro. Outras práticas podem ser apuradas e enquadradas como incontinência de conduta ou mau procedimento, de acordo com a legislação trabalhista.

Nas relações de trabalho, porque existem níveis de hierarquização, torna-se mais suscetível de ocorrer, em razão da relação de poder que se estabelece entre superiores hierárquicos e subordinados, ou mesmo, entre pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico, situação em que um deles pode exercer liderança no grupo.

Merece observação de que o assédio é mais frequente nas relações de poder e subordinação. São casos em que os superiores hierárquicos ainda imaturos ou perversos, ou mesmo ansiosos pelo poder ou por mais poder, se vêem seduzidos no exercício desse poder e procuram a todo instante estabelecer e tentarem se afirmar nas relações, utilizando-se do artifício da criação de dependência. E como podem agir, por exemplo? Sem a pretensão de esgotamento de possíveis hipóteses, mas, não raro observa-se uma atitude nefasta de cobrança de serviços expondo o subordinado a seu argumento de que: "você deve sua ascensão a mim, à minha intervenção em seu favor, portanto, você me deve isso".

Ora, assim, cria-se uma relação de dependência quase doentia, na qual o subordinado recebe verdadeira lavagem cerebral de que seu compromisso — sentimento de fidelidade e subserviência — é com o Chefe. E, sem dúvidas, esquece-se de que o seu compromisso, sua relação de lealdade deve ser com a Empresa, que, inclusive, lhe deve tratamento recíproco e de respeito à dignidade.

O fenômeno do assédio tem preocupado não apenas trabalhadores e empresários, como também as organizações sindicais, autoridades, legisladores e operadores do Direito, em razão das consequências maléficas e degradantes para o ambiente de trabalho e para a saúde do trabalhador.

A prática do assédio, de qualquer natureza, seja moral seja sexual, é geradora de desarmonia no ambiente de trabalho e causadora de prejuízos para a empresa e para a sociedade, haja vista que, em decorrência da destruição da autoestima do trabalhador assediado, não raro resta acometido de depressão, com afastamento dos quadros da empresa em licença-saúde. Instala-se o clima de insegurança no ambiente de trabalho.

A pesquisa concentrou-se no conceito e caracterização do assédio sexual, como procedido no trabalho sobre o tema Assédio Moral no Trabalho[2], publicado pela LTr Editora, na relação de trabalho, assim como, na análise da responsabilidade do empregador e sobre o cabimento de medidas que podem ser adotadas, no sentido de esclarecer, coibir e penalizar os seus administradores e prepostos causadores de danos e prejuízos à Empresa, em razão de ações indenizatórias de autoria das vítimas. O estudo enfatizou a atuação do Ministério Público do Trabalho, o comportamento da jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas, bem como a legislação interna e a abordagem do assunto no Direito Comparado.

(2) BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Assédio moral no trabalho – Responsabilidade do empregador:* perguntas e respostas. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

1

Conceito e Caracterização do Assédio Sexual

O assédio moral ainda não está tipificado em lei específica, embora passível de enquadramento, em especial, na Consolidação das Leis do Trabalho. Por outro lado, o assédio sexual já está tipificado, no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro.[3]

Trata-se de um crime contra os costumes, especialmente, contra a liberdade sexual, considerado próprio e puro, porque deixa de ser considerado como crime, caso cometido por sujeito diverso do indicado no tipo penal. O sujeito ativo é, exclusivamente, a pessoa que seja superior hierárquico ou tenha ascendência no trabalho[4] sobre o sujeito passivo, que é subordinado ou empregado — não subordinado diretamente — de escalão inferior ao sujeito ativo.

São crimes comissivos porque dependem de uma ação, cuja consumação dá-se por uma única conduta, que constrange e é suficiente para produzir o resultado, independentemente da obtenção do favor sexual, por isso, instantâneo.

O núcleo do tipo penal definidor do assédio sexual é o constrangimento e, além disso, não se restringe à mulher como vítima, pois a expressão do legislador independe de opção sexual. Isto, ao contrário do contido, por exemplo, no art. 213, do Código Penal Brasileiro que delimita a hipótese de estupro ao ato de "constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça", ou ainda, na hipótese de atentado violento ao pudor, expresso no art. 214, do mesmo diploma legal como, "constranger alguém, mediante violência ou

(3) BRASIL. *Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011*. Altera o Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Publicação no *Diário Oficial da União* – Seção 1 – Eletrônico – 16 maio 2011, p. 1. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 31 out. 2014.

Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro: "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".

(4) Prefere-se considerar ascendência no trabalho, do que considerar ascendência no emprego, pois o assédio sexual pode ocorrer não apenas entre empregados da mesma empresa, como por exemplo, na hipótese de terceirização, entre um preposto da empresa que contrata a mão de obra terceirizada e o empregado (a) da empresa terceirizada (que é a empregadora da vítima).

grave ameaça, praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal".

Em sentido estrito, o assédio sexual no trabalho requer a presença do constrangimento praticado pelo agente contra qualquer pessoa, valendo-se da sua condição de superior hierárquico da vítima, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. É importante que se destaque bem o tipo penal, haja vista que não se confunde com outras atitudes impertinentes, insistências inoportunas praticadas no ambiente de trabalho ou em razão deste, sem a presença necessária da superioridade hierárquica ou a promessa de vantagem sexual em troca de favorecimento na empresa. São as situações que podem ser enquadradas como incontinência de conduta, o que será melhor detalhado mais adiante em item específico no decorrer deste trabalho.

A prática do assédio, notadamente, sob a espécie sexual, constitui uma grave violação aos direitos fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, elevados à categoria de princípios fundamentais que regem a República, assumida como Estado Democrático de Direito, conforme sua apresentação no art. 1º da Constituição Federal de 1988. Ademais, a relação de trabalho pressupõe o caráter contratual formal ou informal — expressamente escrito, verbalizado ou tácito — portanto, o assédio contraria a boa-fé que deve estar presente nas relações de trabalho.

Em regra, a configuração do assédio sexual requer a presença da relação de poder entre o assediador(a) e assediado(a), além do comportamento repetitivo do agente em suas abordagens, agindo como forma de provocar o desejo sexual da sua vítima e atingir o seu objetivo.

Nesse ponto, Vólia Bomfim Cassar, defende que "o conceito de assédio sexual deve abraçar toda conduta sexual praticada, normalmente de forma reiterada, contra alguém que a repele"(5), no que destaca sua concordância com Rodolfo Pamplona, para quem se considera assédio sexual toda "conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuadamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual"(6).

Discorda-se dessa linha de entendimento quanto à necessidade de reiteração do comportamento do assediador. Isto porque a abordagem do agente, mesmo que sendo uma exceção à regra, pode ser tão contundente, grave, direta e, seguramente comprovada, que não restem dúvidas da presença do nefasto fenômeno do assédio sexual, embora seja sabido que a prova nem sempre seja fácil de ser obtida.

E como pode acontecer? A título de exemplo, se mediante algo escrito, por e-mail, bilhetes ou, se for possível, a gravação das seguintes abordagens: 1) você tem talento, mas, acima de tudo, é atraente. E se transar comigo poderá ascender mais rápido na empresa!; 2) quer fazer carreira na empresa? O pedágio é na minha cama!

Tais abordagens são suficientes para o preenchimento do tipo legal, eis que é instantânea a agressão à integridade moral e psicológica da vítima, que se sente humilhada, insultada e intimidada, como nas hipóteses.

---

(5) CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 925.

(6) PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio sexual:* questões conceituais. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6826/assedio-sexual>. Acesso em: 8 jan. 2015.