

FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS
GRADUAÇÃO DIREITO

Romário Soares Corrêa

**O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES
RECONHECIDAS PELA DOUTRINA BRASILEIRA**

Porto Alegre

2019

Romário Soares Corrêa

**O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES
RECONHECIDAS NA DOUTRINA BRASILEIRA**

Artigo apresentado a Faculdade São Francisco de Assis, como parte dos requisitos para obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Jonny Werlang Berger.

Porto Alegre

2019

RESUMO

O presente artigo trata sobre o assédio sexual e suas modalidades mais utilizadas e tem a finalidade de apresentar e demonstrar como ele ocorre, como a legislação existente lançou recursos para facilitar o combate e a denúncia de tal comportamento no ambiente de trabalho, uma vez que atrapalha o desenvolvimento das tarefas e o bom relacionamento entre os colaboradores. Ainda, visa analisar, frente ao crescente debate sobre o tema, a criação de leis mais efetivas para a proteção do trabalho, principalmente da mulher, que é quem mais sofre com a presença desse crime no ambiente de trabalho, que por muitas vezes torna desgastante o exercício das atividades para qual foi contratada. Não fosse a problemática de tal conduta, que também prejudica as relações familiares, há necessidade de que a legislação ampare a vítima, buscando que restabelecer a ordem e também que os culpados sejam punidos, tudo a fim de evitar que esse tipo de acontecimento não ocorra mais.

Palavras-chaves: Assédio sexual. Crime. Aplicabilidade da lei. Aspectos jurídicos.

ABSTRACT

This article is about the sexual harassment and their most commonly used modalities and aims to present and demonstrate how it occurs, as existing legislation released resources to facilitate the combat and the complaint in such behaviour in the environment of work, as it hinders the development of the tasks and the good relationship between the employees. Still, aims to analyze the growing debate on the subject, the creation of more effective laws for the protection of the work, particularly of women, that is who else suffers from the presence of this crime in the workplace, which often makes exhausting the performance of activities for which you were hired. It wasn't the problem of such conduct, which also harms the family relations, there is a need to sustain the victim legislation, seeking to restore order and also that the guilty are punished, all in order to prevent this kind of event to occur more.

Keywords: Sexual harassment. Crime. Applicability of the law. Legal aspects.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de tarefas em empresas que anteriormente eram realizadas somente por homens passaram a receber a mão de obra feminina há muitos anos. Porém, a partir dela surgiram muitos problemas ligados ao fato dos homens fazerem propostas de cunho sexual no ambiente de trabalho. Como houve o crescimento desta demanda em muitos lugares do mundo, daí então, a necessidade da criação da lei de assédio sexual, na tentativa de prevenir a proteger a intimidade das pessoas. Com a criação da lei, a prática passou a reduzir, mas ainda assim ainda ocorre, fazendo com que a vítima passe a ter uma vida muito difícil, principalmente após a denúncia e o início do processo judicial.

Não bastasse ter muitas vezes que se retirar do local onde ocorreu o assédio, ainda tem que passar a conviver com uma rotina de medo e vergonha, além do trauma de perda de confiança nas pessoas, o que dificulta a sua realocação no mercado de trabalho. Mesmo com a punição do assediador a vida da vítima nunca mais será a mesma, pois a perda de confiança é algo que poderá durar para uma vida inteira. Assim, através da justiça, busca-se uma maneira de punir o assediador para que sofra as sanções e que não se permita que isso ocorra com outras pessoas.

Através de pesquisa jurisprudencial e doutrinária será realizada a busca de respostas para muitas perguntas relacionadas ao assédio sexual e a vida pessoal da vítima, para que se possa entender a necessidade de um trabalho mais enérgico em relação a estes desvios de condutas e práticas ofensiva contra colegas de trabalho ou funcionárias.

2 O ASSÉDIO SEXUAL

Em decorrência de longos períodos de contato entre os colegas de mesma hierarquia ou de hierarquia superior, pelo desempenho de tarefas habituais, o ambiente de trabalho passa a estabelecer uma relação de proximidade dos indivíduos, o que não impede que colegas tenham um relacionamento amoroso ou uma paixão repentina, podendo até mesmo virar um matrimônio. Porém, ocorrem casos em que tal afeto desenvolvido não é correspondido, mesmo assim acaba

ocorrendo a insistência e o comportamento passa para um outro nível, ultrapassando as barreiras da razoabilidade, dando início ao assédio sexual.

Relativamente ao assédio, o art. 216-A do Código Penal¹ assim dispõe: “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”.

Por sua vez, a Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional² assim define o assédio sexual:

O assédio sexual consiste num ato de insinuação sexual que atinge o bem-estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um risco para a sua permanência no emprego. Ele pode assumir a forma de insinuações persistentes tanto verbais, quanto gestuais.

O assédio sexual é um comentário sexual, um gesto, um olhar, palavras sugestivas e repetidas e não desejadas ou um contato físico, considerado repreensível, desagradável ou ofensivo e que incomoda em nosso trabalho.

Já Palmeira Sobrinho³ define assédio como:

O assédio sexual - no sentido mais comum- pode ser definido como ato de constranger ou tentar constranger alguém mediante a prática de ação capaz de ofender-lhe a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual.

Para Barros⁴:

Só o repúdio manifesto a uma solicitação sexual ou oposição declarada a uma atitude sexual defensiva justifica a ação judicial. Galanteios ou meros elogios acompanhados de certas sutilezas comuns entre os povos principalmente latino, não caracterizam assédio sexual.

Nas palavras de Bento⁵: “Assediar significa estabelecer cerco para impor sujeição de alguém; perseguir com propostas indecorosas; sugerir com insistência; ser inoportuno para obter alguma vantagem.”

Fica evidenciado que contamos com interpretações divergentes entre os doutrinadores, pois há por parte de alguns o reconhecimento do assédio sexual pelo

¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

² DAMIAN, Sérgio A. S.; OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual**. Leme: CL Edijur, 1999, p. 75.

³ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O assédio sexual. **Suplemento trabalhista LTR**, n. 135, 1998, p.135.

⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr. 2007. p. 922-923.

⁵ BENTO, Hélio. **O assédio sexual no ambiente de trabalho**. São Paulo: Clube de Autores, 2016, p. 127.

simples fato de uma cantada que não tenha sido bem recepcionada já gere motivo para uma resolução por meio de uma ação judicial e, por outro lado, a interpretação de que certas atitudes não passam de comportamentos herdados pela cultura dos povos que praticavam com naturalidade a aproximação como uma forma de demonstração de carinho e afeto pelas outras pessoas, sem necessariamente querer algum benefício ou até mesmo se relacionar afetivamente.

Faz-se necessário que o assédio sexual não seja visto como um comportamento individual, mas sim como uma questão sistêmica que permeia em todos os locais de interações sociais, incluindo aí o ambiente de trabalho e que afeta todas as pessoas, independentemente de gênero, raça ou classe social.

O assédio sexual se direciona ao prazer, geralmente em atos verbais ou físicos, de ordem comissiva, repetida e gradativa ao redor da sexualidade, com apelo forte as emoções corporais, causando um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, acarretando consequências prejudiciais à integridade moral, física e psicológica.

Via de regra, o assédio se perfectibiliza por uma iniciativa reiterada do assediante que não pode encontrar espaços para as suas investidas indecorosas, podendo dessa maneira ser descaracterizado o ato ilícito. Assediar é além de molestar, ser insistente, chato e indecoroso. Manter contato físico com uma certa intensidade, e desta maneira transgredir as regras comuns da moral e dos bons costumes.

Torna-se para tanto, relevante, que a pessoa assediada não tenha consentido nas ações praticadas pelo assediante, afastando a conduta do acusado, deixando claro e colocando em seu devido lugar.

A prevenção desse tipo de comportamento é um compromisso com a prevenção de agravos e promoção da saúde de nossos trabalhadores. Importante que se lembre que ações contra assédio não é uma luta da mulher contra o homem, mas sim uma luta de todos que desejam um ambiente de trabalho, saudável, seguro e inclusivo.

2.1 Conceito

Pode ser caracterizado o assédio sexual como uma conduta de natureza sexual, que não foi desejada, e que mesmo sendo repelida por quem a recebeu é reiterada por diversas vezes, pondo fim desta maneira a liberdade sexual.

Mesmo que a sua constituição viole o princípio da livre disposição do próprio corpo, submete com essa conduta a uma situação de constrangimento profundo, sendo que quando é praticado no âmbito do trabalho, gera consequências danosas.

A expressão “quando praticada no âmbito das relações de trabalho” é utilizada não se tratando de recurso estilístico, mas sim destacando em relação a este fenômeno social, não fazendo parte exclusiva aos vínculos empregatícios como assim é tipificado no Brasil. Porém, o assédio sexual pode ocorrer de diversas outras formas de relação social, como por exemplo no meio acadêmico (entre professores, alunos e servidores), hospitalar (entre médicos, auxiliares e pacientes) e religioso (entre sacerdotes e fiéis).

2.2 Liberdade sexual

O que se pode afirmar em relação à liberdade sexual é que cada um tem o direito de dispor do seu corpo como bem quiser. A iniciativa de manter relações sexuais ou não passa pela opção de cada pessoa, não cabendo a ninguém dizer de que forma deve ser feito. Tal liberdade serve para que as pessoas possam desfrutar das suas relações e que não sejam obrigadas a prática de atos contra a sua vontade. A liberdade sexual segue duas vertentes: positiva e negativa.

Para Leite⁶:

A vertente positiva liberdade sexual impõe a livre disposição do sexo e do próprio corpo para fins sexuais, ou seja, consiste na possibilidade que cada um tem de fazer as suas opções no domínio da sexualidade. Já a vertente negativa estabelece o direito de cada um a não suportar de outrem a realização de atos de natureza sexual contra a sua vontade.

Nesse sentido Huerta⁷ traduz o conceito de liberdade sexual:

É a liberdade de amar é a faculdade inerente ao ser humano e nobilíssimo atributo de sua personalidade, que se exterioriza no plano pessoal, que ao indivíduo incumbe manter relações amorosas com quem bem lhe parecer, de interrompê-las livremente, de não ter quem não for de seu agrado ou de se abster temporária ou permanentemente de toda relação carnal.

⁶ LEITE, Inês Ferreira. **Pedofilia**: repercussões das novas formas de criminalidade na teoria geral da infração. Coimbra: Almedina, 2004, p. 26.

⁷ Apud FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Novos crimes sexuais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2009, p. 118.

Assentido com Marcão e Plínio⁸ que colocam que a dignidade sexual é “aquela em que o respeito alheio é devido ao sujeito no que se refere á capacidade deste de se autodeterminar relativamente a atividade sexual.”

É necessário que se reconheça que a sexualidade integra a condição de ser humano, não sendo possível a realização pessoal do ser humano se não puder ter assegurado o respeito ao exercício da sexualidade, devendo o individuo ter a liberdade de orientação sexual dispondo do seu corpo como bem quiser, fazendo uso do seu poder de decisão a respeito de como ou com quem se relacionar, de maneira independente e sendo respeitado pela sua condição de ser humano como qualquer outro.

2.2.1 Elementos do assédio sexual

Não se pode afirmar, de forma concreta, quais elementos poderiam constituir a caracterização do assédio, pois este tem dificuldade de tipificação, sendo que de certa forma se encontra uma grande complexidade em assinalar os elementos realmente caracterizadores necessários e obrigatórios para concretizá-lo.

Tomando como exemplo os Estados Unidos, onde um flerte ou até mesmo uma investida um pouco mais insistente ser pode caracterizado como assédio sexual. No Brasil, o assunto é analisado de outra maneira.

A cultura brasileira retardou os direitos femininos e isso impede que casos de assédio sejam levados ao Tribunal por faltar coragem ou ausência de informações específicas e concretas em relação às consequências que poderá sofrer o agente com este ato.

Nas lições de Lipmann⁹ o assédio sexual seria:

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

Tem-se como elemento normativo do assédio sexual e sua caracterização a condição de superior hierárquico ou ascendência: onde o agente se prevalece diante

⁸ MARCÃO, Renato; PLINIO, Gentil. **Crimes contra dignidade sexual**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 44.

⁹ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações do trabalho**. São Paulo: LTR, 2001, p.13.

da vítima, passando a cometer abuso no exercício do seu emprego, cargo ou função. Cabe ao Juiz a análise valorativa com relação a efetiva existência do abuso, sendo que na ausência deste elemento o fato passa a ser atípico.

Superior hierárquico - trata-se de funcionário que possui, em relação a outros, autoridade maior na estrutura administrativa podendo se ela civil ou militar. Assim não se configura o crime de assédio sexual entre funcionários de mesmo nível hierárquico, e também no caso de o agente assediado ser o superior hierárquico.

Ascendência - nada mais é se não a superioridade em termos de poder de mando, que o empregador tem em relação ao empregado, possui na relação de emprego com outros, na estrutura administrativa particular civil. E não se configura o crime de assédio sexual entre empregados de mesmo escalão, como também quando o agente assediado alguém com maior poder de mando.

Empregado - é a relação trabalhista estabelecida na esfera civil particular entre aquele que emprega, efetuando pagamentos pelo serviço executado, e o empregado, é aquele que presta serviço de maneira não eventual, com percepção de salário e sob a ordem do primeiro.

Cargo - para os fins do delito em estudo, é o público que corresponde ao posto criado por lei na estrutura hierárquica da administração pública, com denominação e padrão de vencimentos próprios.

Função - se trata da pública que consiste no conjunto de atribuições inerentes ao serviço público, mas não correspondentes a um determinado cargo ou emprego.

O elemento subjetivo do crime de assédio sexual é o dolo, que é a vontade livre e consciente de importunar alguém insistentemente com perguntas ou pretensões, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Vantagem quer dizer ganhou proveito, favorecimento significa benefício ou agrado. A vantagem ou favorecimento podem ser de diversas ordens, desde que tenham cunho sexual. Não necessariamente será para o próprio agente, podendo ainda ser destinado a um terceiro, ainda que sem o seu conhecimento. Mas estando ciente o terceiro, e agindo dolosamente, caracteriza-se concurso de pessoas, pois, o tipo penal não admite a modalidade culposa.

2.3 Assédio por intimidação

O assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental ocorre no ambiente de trabalho e pode ser caracterizado para Barros¹⁰ como:

O assédio que surge por importunações do sexo oposto, proveniente de insinuações sexuais importunas de uma solicitação sexual ou até mesmo outras manifestações da mesma índole, podendo ser verbais ou físicas tendo a finalidade de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa criando uma situação ofensiva ou hostil de intimidação ou abuso no trabalho.

Pode-se notar que nessa espécie de assédio sexual não se faz necessário o poder hierárquico em relação à subordinação jurídica do empregado para com seu empregador. Não é necessário que esse tipo de assédio sexual seja praticado até um funcionário da empresa em igual condição que o assediado ou até mesmo por um mero visitante da empresa.

Importante nessa espécie é que a vítima tenha sofrido uma conduta conotativamente sexual e que a tenha rejeitado e que mesmo assim contra a sua vontade, independentemente do cargo que ocupe. Podemos vislumbrar a descaracterização da conduta estabelecida como crime pela Lei 10.224¹¹, que exige o poder de hierarquia para configurar crime de assédio sexual no trabalho, mas não excluindo as sanções de quem pratica esse comportamento dentro do ambiente de trabalho.

Na verdade, se trata de uma intimidação, que muitas vezes é difusa, violadora de um ambiente de trabalho sexualmente saudável, por isso, da expressão de assédio sexual ambiental. O elemento poder torna-se irrelevante nessa espécie, sendo que o caso é o típico praticado por um companheiro de trabalho em relação à vítima que exerce posição hierárquica idêntica a do assediador na empresa, deixando de ser fundamental para que ocorra a presença de ameaças, mas sim a própria violação a direito de dizer não, através da submissão.

A ação do assediador prejudica a atuação profissional da pessoa cria uma situação ofensiva, intimidatória e de humilhação.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito comparado. **Revista LTr**, ano 62, n. 11, p.1465-1476, nov.1998, p. 1468

¹¹ BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal.

Diversas decisões trazem o entendimento do assédio sexual como intimidação no ambiente de trabalho que pode ser comprovado por provas testemunhais, áudios, e-mails, mensagens de aplicativos e bilhetes etc. No entanto, o depoimento da vítima é peça fundamental e assim tem entendido a jurisprudência brasileira:

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO. O assédio sexual por intimidação, conhecido, ainda, como assédio ambiental, caracteriza-se, segundo a doutrina, por incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Situa-se nesta última hipótese a conduta do empregador que, além de simular a prática de relações sexuais com sua namorada no local de trabalho, utiliza o banheiro ali encontrado, para se exhibir às empregadas, chegando, ainda, ao extremo de tentar tocar-lhe o corpo. O comportamento descrito consubstancia assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida pessoal. Tal conduta produziu dano moral, impondo-se a compensação respectiva, na forma deferida em primeiro grau¹².

¹² MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3. **Recurso Ordinário Trabalhista**: RO 1603509 00115-2009-054-03-00-6. Órgão julgador: Sétima Turma. Relator: Alice Monteiro de Barros. Publicação: 04/08/2009, 03/08/2009. DEJT. Página 104. Boletim: Sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129556330/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1603509-00115-2009-054-03-00-6?ref=serp>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que a reclamante não logrou comprovar que fora vítima de assédio sexual. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento a que se nega provimento . INDENIZAÇÃO CORRESPONDENTE AO ABONO ANUAL DO PIS. DIVERGÊNCIA INSERVÍVEL. Não se prestam à demonstração de dissenso jurisprudencial, nos termos do artigo 896, a , da Consolidação das Leis do Trabalho, arestos provenientes de Turmas deste Tribunal Superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento¹³.

2.4 Assédio sexual por chantagem

É a espécie de assédio sexual de maneira mais comum no Brasil e muitos entende que a questão está relacionada apenas ao abuso de poder.

Vale observar que é disso mesmo que se refere o abuso sexual por chantagem, pois, através dele, o agente exige da vítima a prática ou até mesmo aceitação de uma conduta determinada de natureza sexual, não desejada, coagida por ameaça, sob pena de perder algum benefício ou até mesmo o emprego.

Desta forma, podemos incluir também nesta espécie a aplicação do raciocínio a contrário sensu, ou seja, a pretensão do assediador de que a vítima pratique um determinado ato de natureza sexual, não com ameaça, e sim a promessa de algum benefício, dependendo da sua anuência para a concessão.

Exatamente por essa barganha de natureza sexual, é que sua forma de instigamento recebe a nomenclatura conhecida como assédio sexual *quid pro quo*, que significa “isso por aquilo”.

O assédio sexual *quid pro quo* é, portanto, uma consequência direta de utilização do abuso de poder para sua concretização.

Oportuno, no ponto, citar jurisprudência reconhecendo tal forma como de assédio sexual:

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 141579320105040000**- Inteiro Teor. 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 29/05/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/343035588/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-141579320105040000/inteiro-teor-343035607?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CONVITE REJEITADO SEGUIDO 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 provido¹⁴.

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 896, "C", DA CLT E SÚMULA 126 DO TST - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO SEXUAL. VALOR ARBITRADO. ART. 896, "C", DA CLT - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. Mantida a decisão mediante a qual se negou provimento ao agravo de instrumento, embora por fundamento diverso. Agravo a que se nega provimento¹⁵.

2.5 Divergências doutrinárias

Há, ainda, muita divergência a respeito do assunto em comento.

Nagibeluf¹⁶ aponta que a falta da previsão legal representa “uma falha, que vem causando sérios prejuízos às vítimas”. Referida jurista refere que o Código Penal de 1940 não corresponde a realidade da sociedade atual e acrescenta que, sendo uma reivindicação da mulher moderna, prega-se o respeito em casa e no trabalho. Assim, há necessidade de criminalizar o assédio sexual.

Para o nobre jurista Franco¹⁷, membro da comissão que foi encarregada de propor a reforma do Código Penal em 1998, muito embora na época tenha definido a incriminação, recentemente tornou pública a alteração de seu posicionamento.

¹⁴ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário: 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. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15293623/recurso-ordinario-record-1715200504702005-sp-01715-2005-047-02-00-5>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista : Ag-AIRR 1066-81.2016.5.12.0038**, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 20/06/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595916486/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10668120165120038?ref=serp>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

¹⁶ NAGIBELUF, Luiza. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

¹⁷ FRANCO, Alberto Silva et al. **Código Penal e sua interpretação jurisprudencial**. 7.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

Igualmente, entendeu que o assédio sexual possui caráter moralista e que o art. 146 já prevê a espécie.

Por sua vez, para Silveira¹⁸ não é de se sustentar posição machista, nem mesmo de se minimizar a conduta do agente. Ela é presente e reprovável, não apenas reprovável penalmente, muito mais do que atitudes antiéticas, crimes hão de se definir por atitudes atentatória a bens jurídicos, que por outra forma não possam ser defendidas.

3 CONCLUSÃO

Com relação aos temas abordados, fundadas em pesquisas bibliográficas, no ordenamento jurídico, jurisprudência e doutrina, pode-se chegar a algumas conclusões.

Restou demonstrado que qualquer tipo de assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho deixa sequelas, provoca constrangimento e humilhação, principalmente por parte de quem recebe que na maioria das vezes são as mulheres. Esse desconforto, além de gerar insegurança e falta de confiança torna o ambiente de trabalho das empresas insuportável, acarreta baixa produtividade e variação entre funcionárias laborando na empresa.

O assédio sexual não pode ser tratado como algo normal. Tem que ser encarado como uma violência que merece proteção, divulgação e denúncias, pois quanto mais se nega o acontecimento, por mais tempo se prolonga e causa danos irreparáveis as vítimas.

Os elementos característicos do tipo são extraídos da redação que consta no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, sendo certo o crime de assédio sexual passa a ofender os mais diversos bens jurídicos tutelados, por mais que o crime seja contra os costumes e a liberdade sexual.

Há violação de ética profissional, pois quem deveria zelar pelo bom relacionamento entre os funcionários e a criação de um ambiente de paz e harmonia para a realização e desempenho das funções por vezes se coloca no polo ativo deste tipo de crime, não tendo finalidade a cobrança em relação aos demais

¹⁸ SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. O assédio sexual como fato criminoso. **Boletim IBCCrim**, n. 89, p. 11, abr. 2000.

funcionários que de maneira alguma podem se sentir no direito de cometer qualquer ato que enseje assédio sexual.

A empresa deve ter comprometimento com a proteção a dignidade e honra de seus colaboradores, criando um ambiente harmônico para a boa realização do trabalho. Além disso, não deve se isentar de suas responsabilidades. Quando ocorrer tal fato, deve dar total apoio à vítima e providenciar tudo que esteja ao seu alcance, minimizando desta forma o sofrimento e o sentimento de desamparo por parte da vítima.

As punições devem ser severas, a fim de evitar que esse comportamento se torne repetitivo e que a vítima encontre um ambiente que lhe acolha, lhe dê proteção e valorização, construindo um elo de confiança em seu local de trabalho. Assim, caso esse tipo de crime venha a ocorrer, a empresa deve se colocar voluntariamente à disposição da vítima.

Neste contexto, o assédio sexual é assunto sério, que deve ser discutido e combatido, pois deve ser do interesse de todos que essa prática seja erradicada. A luta pela dignidade, liberdade sexual e livre disposição do próprio corpo tem que ser uma luta diária e incansável, pois, só desta maneira chegaremos próximo de um universo ideal para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr. 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito comparado. **Revista LTr**, ano 62, n. 11, p.1465-1476, nov.1998.

BENTO, Hélio. **O assédio sexual no ambiente de trabalho**. São Paulo: Clube de Autores, 2016.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: Previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do processo Nº AIRR - 636240-97.2004.5.12.0014**. 4ª Turma. Data: 26/11/2008. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.4:acordao;airr:2008-11-26;636240-2004-14-12-40>>. Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 141579320105040000**- Inteiro Teor. 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 29/05/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/343035588/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-airr-141579320105040000/inteiro-teor-343035607?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista : Ag-AIRR 1066-81.2016.5.12.0038**, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 20/06/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595916486/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-ag-airr-10668120165120038?ref=serp>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

DAMIAN, Sérgio A. S.; OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual**. Leme: CL Edijur, 1999.

FRANCO, Alberto Silva et al. **Código Penal e sua interpretação jurisprudencial**. 7.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Novos crimes sexuais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

GRENZ, Stanley J.; BELL, Roy O. **Traição da confiança: abuso sexual na igreja**. São Paulo: United Press, 1997.

LEITE, Inês Ferreira. **Pedofilia: repercussões das novas formas de criminalidade na teoria geral da infracção**. Coimbra: Almedina, 2004.

LIMA, Kewri Rebeschini de. **Assédio sexual no trabalho**. c2014. Disponível em: <<https://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações do trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. O crime de assédio sexual. JusBrasil, 2014. Disponível em: <<https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

MARCÃO, Renato; PLINIO, Gentil. **Crimes contra dignidade sexual**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3. **Recurso Ordinario Trabalhista**: RO 1603509 00115-2009-054-03-00-6. Órgão julgador: Sétima Turma. Relator: Alice Monteiro de Barros. Publicação: 04/08/2009, 03/08/2009. DEJT. Página 104. Boletim: Sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129556330/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1603509-00115-2009-054-03-00-6?ref=serp>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

NAGIBELUF, Luiza. **Crimes contra os costumes e assédio sexual**. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O assédio sexual. **Suplemento trabalhista LTR**, n. 135, 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais. c2016. Disponível em: <<http://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Orientação Sexual e Discriminação no Emprego. In.: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e tstatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário: 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. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15293623/recurso-ordinario-record-1715200504702005-sp-01715-2005-047-02-00-5>>. Acesso em: 19 abr. 2019.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. O assédio sexual como fato criminoso. **Boletim IBCCrim**, n. 89, p. 11, abr. 2000.