

MARÍLIA BRANDÃO DE ANDRADE

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: à luz do direito trabalhista e a
relevância no ordenamento penal brasileiro**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2021

MARÍLIA BRANDÃO DE ANDRADE

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: à luz do direito trabalhista e a
relevância no ordenamento penal brasileiro**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora M.e Karla de Souza Oliveira.

ANÁPOLIS – 2021

MARÍLIA BRANDÃO DE ANDRADE

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: à luz do direito trabalhista e a
relevância no ordenamento penal brasileiro**

Anápolis, 02 de junho de 2021.

Banca Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedico esta obra acadêmica, com imensurável gratidão e júbilo, aos meus pais, pessoas referenciais em minha vida que sempre estiveram ao meu lado, independente da circunstância vivenciada. Mediante o fornecimento de todo amor e amparo, nunca me permitiram desistir dos meus objetivos, pois abdicar daquilo que almejo, em momento algum, é uma opção plausível.

Ao meu pai, uma referência de homem moldado na integridade ética e humildade; à minha mãe, um exemplo de plenitude e de mulher alicerçada em bons princípios; e à minha irmã, uma ilustre incentivadora nas minhas metas, com integral apoio em minhas decisões profissionais.

E, por fim, aos meus familiares e amigos que me auxiliaram na realização deste grande desígnio: Operadora do Direito. Enfim, agradeço a todos que cooperaram para a minha formação acadêmica, acompanhando esta caminhada árdua desde o início até a conclusão do curso.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, grata sou a meu Deus que nunca me desamparou, apesar de todas as dificuldades enfrentadas no decorrer do curso de Direito. Agradeço a Ele pelo renovo emocional nos dias difíceis e pelas bênçãos incalculáveis, e com a certeza de que “os que confiam no Senhor serão como o monte de Sião, que não se abala, mas permanece para sempre” (Salmos 125:1).

Aos meus pais e à minha irmã, sou grata por me incentivarem na concretização do meu objetivo primordial, e por compreenderem a minha ausência durante o desenvolvimento da presente obra acadêmica. Agradeço, pois, por todo o esforço investido na minha formação acadêmica.

Aos meus amigos, que sempre estiveram presentes, sinto-me agraciada pela amizade e confiança depositada ao longo de todo o percurso acadêmico, além do auxílio motivacional durante o processo. Agradeço àqueles que afirmaram acerca da minha capacidade de superar os obstáculos que a vida me apresentou e, ainda, no que concerne a superá-los com maestria.

A exímia orientadora M.e Karla de Souza Oliveira, agradeço por ter aceitado o desafio de conduzir o meu trabalho de pesquisa. Todas as correções e todos os ensinamentos, bem como o auxílio crucial para a elaboração do projeto, permitiram-me apresentar um desempenho formidável. Em cada detalhe apontado na minha formação profissional, juntas logramos êxito com os objetivos propostos.

Finalizo as minhas gratificações com a convicção de que Deus me fortaleceu em todos os momentos, e viverei o meu propósito com esse novo triunfo, “dando graças constantemente a Deus Pai por todas as coisas, em nome de nosso Senhor Jesus Cristo” (Efésios 5:20). Gratidão, sempre!

“Não há ordem sem justiça.”

Albert Camus

RESUMO

A presente pesquisa averigua a respeito do assédio moral e sexual à luz do direito trabalhista e a relevância no ordenamento penal brasileiro. A metodologia utilizada foi a descritiva observacional, o estudo pormenorizado da Legislação Brasileira, tal qual a compilação bibliográfica, os artigos científicos digitais e as doutrinas concernentes ao tema, com preferência nos seguintes autores: Alexandre de Moraes, Cesare Lombroso, Guilherme de Souza Nucci e José Joaquim Gomes Canotilho. Com o intuito de analisar as repercussões jurídicas do assédio nos âmbitos trabalhista e penal, pondera-se as medidas cabíveis aos representantes legais dos estabelecimentos empresariais envolvidos, bem como aos assediadores. É imprescindível abordar a respeito das consequências para as vítimas, sobretudo psicológicas. De forma harmônica e para melhor compreensão, a monografia está fracionada em três capítulos, organizadamente. Averigua-se, logo no primeiro capítulo, o surgimento e a evolução histórica do assédio, assim como a definição e as classificações do assédio moral e assédio sexual. Ressalta-se, ainda no primeiro capítulo, as relações de poder existentes e as causas influenciadoras presumíveis. O segundo capítulo, por sua vez, prioriza-se o estudo do assédio correlacionado à legislação trabalhista vigente e, também, os princípios constitucionais inerentes ao trabalhador, assim como os sujeitos do assédio e seus respectivos perfis. As consequências trabalhistas para o assediador e para a empresa são abordadas, minuciosamente, por meio da vinculação com a legislação penal brasileira. Por fim, disserta-se, no terceiro capítulo, sobre a consumação do assédio e os princípios constitucionais violados com mais veemência. Ademais, salienta-se quanto as consequências do assédio para a vítima e a sua reinserção no meio trabalhista e social, além de abarcar o posicionamento jurídico e doutrinário a respeito. Entende-se inevitável versar acerca da omissão legislativa e jurisprudencial que discipline, com clareza, a respeito da temática.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Sexual. Legislação Brasileira. Consequências Psicológicas. Posicionamento Jurisprudencial. Omissão Legislativa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	
1.1 Evolução histórica.....	04
1.2 Conceito de assédio moral.....	05
1.2.1 Classificações.....	07
1.2.1.1 Assédio moral horizontal.....	07
1.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente.....	08
1.2.1.3 Assédio moral vertical descendente.....	08
1.2.1.4 Assédio moral organizacional.....	09
1.3 Conceito de assédio sexual.....	10
1.3.1 Classificações.....	10
1.3.1.1 Assédio sexual por benefícios.....	10
1.3.1.2 Assédio sexual por constrangimento.....	11
1.4 Relações de poder.....	11
CAPÍTULO II – ASSÉDIO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	
2.1 Direitos constitucionais dos trabalhadores.....	13
2.1.1 Direito à honra.....	13
2.1.2 Direito à proteção ao trabalhador.....	14
2.2 Sujeitos do assédio.....	15
2.2.1 Perfil da vítima.....	15
2.2.2 Perfil do assediador.....	15
2.3 Consequências trabalhistas para o assediador.....	17
2.4. Consequências trabalhistas para a empresa.....	18
2.5 Legislação penal brasileira.....	20
CAPÍTULO III – CONSEQUÊNCIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO PENAL	
3.1 Consumação do assédio.....	23
3.2. Princípios constitucionais.....	25

3.2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	25
3.2.2 Princípio da liberdade e isonomia.....	27
3.3 Consequências do assédio para a vítima	28
3.4 Meio trabalhista e social.....	30
3.5 Entendimentos jurisprudenciais.....	31
3.6 Omissão legislativa.....	33
CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

A pesquisa tem por finalidade analisar acerca do assédio moral e sexual à luz do direito trabalhista e a relevância no ordenamento penal brasileiro, tal qual ponderar as medidas cabíveis aos representantes legais dos estabelecimentos empresariais e, também, aos assediadores.

Sendo assim, a metodologia utilizada na elaboração da monografia foi a descritiva observacional por meio de artigos científicos digitais, além da compilação bibliográfica. Em decorrência da abrangência temática, a pesquisa foi desenvolvida com base em doutrinas e jurisprudências concernentes ao assédio, a fim de expor posicionamentos de vários autores de áreas específicas do Direito, a saber: Trabalhista, Cível, Penal, Administrativa e Constitucional.

O assédio, pois, é toda conduta humilhante ou constrangedora em desfavor do empregado pelo seu superior hierárquico, reiteradamente, por meio de atos abusivos e vexatórios a fim de degradar a vítima e inferiorizá-la perante seus colegas de serviço. Em consequência dessa e outras condutas, a frequência intensifica-se e é capaz de tornar insuportável a vida do empregado, resultando danos psicológicos e, em casos peculiares, físicos.

Assim como aduz o artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho, “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (BRASIL, 1943, p. 736). O assédio, por sua vez, pressupõe hierarquia e, por esse motivo, viola direitos constitucionais de valoração inigualável, a saber: a dignidade da pessoa humana.

Nota-se a necessidade em realizar pesquisas com esse tema por meio de doutrinas majoritárias e as divergências existentes entre as correntes minoritárias, bem como o estudo bibliográfico correlacionado as jurisprudências legais. Sendo assim, esta obra foi dividida em três partes sistematizadas, com respaldos confiáveis e com a intenção de transmitir os conhecimentos basilares acerca da situação do assédio hodiernamente, em detrimento do sistema jurídico e legislativo brasileiro.

Com esse propósito, o primeiro capítulo tratar-se-á a respeito da evolução histórica do assédio moral e sexual, assim como o conceito e os requisitos de ambos. Ademais, o agressor possui como alvo vítimas vulneráveis e introvertidas, logo o *constranger* do delito vai além de uma ordem habitual, haja vista as suas classificações e peculiaridades correlatas às relações de poder. Homem ou mulher, ambos estão suscetíveis a praticar ou sofrer assédio, pois o objeto é o âmbito trabalhista e não o gênero em si.

De forma organizada, o segundo capítulo explanar-se-á acerca dos direitos constitucionais dos trabalhadores, sobretudo o direito à honra e à proteção do trabalhador, visto que são garantias sociais norteadoras a outras dentro da legislação trabalhista. Além disso, é notório que o assédio gera demasiadas repercussões, principalmente pertinentes à vítima do delito. Por esse motivo, apresentar-se-á os prejuízos causados e a qualificação dos sujeitos ativos e passivos do ilícito para melhor entendimento da obra acadêmica.

Por fim, o terceiro e último capítulo, dar-se-á enfoque na consumação do assédio e suas peculiaridades referentes aos princípios constitucionais violados, de preferência nos princípios: da dignidade da pessoa humana, da liberdade e da isonomia. De forma didática, as consequências do assédio para a vítima serão expostas, as maneiras de reinserção no meio social e trabalhista, bem como as possíveis estratégias ocupacionais a serem adotadas pelas empresas. Finalizar-se-á com entendimentos jurisprudenciais e a omissão legislativa que impossibilita a concretização do delito e a reparação dos danos causados.

Espera-se, portanto, colaborar com o entendimento dos leitores acerca da questão indagada por intermédio do posicionamento de vários doutrinadores, dando

importância a corrente majoritária e, com sugestões empresariais a fim de reduzir a conduta ilícita. Destarte, expor-se-ão os conhecimentos adquiridos ao longo da elaboração da obra acadêmica, através de uma linguagem concisa, clara e fidedigna para esclarecer o tipo penal do assédio.

CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Tratar-se-á a respeito da evolução histórica do assédio moral e sexual, bem como o conceito de ambos. Em seguida, apontar-se-á as classificações do assédio moral horizontal, vertical ascendente, descendente e organizacional. Ademais, destacar-se-á o assédio sexual, suas classificações e peculiaridades sendo por benefícios e por constrangimento. Por fim, ressaltar-se-á as relações de poder compreendidas no assédio.

1.1 Evolução histórica

Na sociedade hodierna, a violência e a estipulação de paradigma, além do rigor excessivo para se seguir um padrão específico, é uma temática ainda recorrente e relevante no Brasil. Ademais, esses atos ultrajantes contra determinado público não são recentes tampouco humanos. A desigualdade e a violência entre gêneros, bem como a discrepância entre classes sociais corroboram para que agressões ocorram e atrapalhem o bem social.

Embora o embate contra essa conduta prejudicial ao trabalhador tenha sido enfrentado com maior assiduidade, ainda assim é fundamental que uma conversão na visão crítica do assédio seja realizada a fim de dizimá-lo. À vista disso, “o direito penal deve pautar-se pela benevolência, garantindo o bem-estar da sociedade” (NUCCI, 2017, p. 24) e, para esse fim, é impreterível analisar a evolução histórica de certas ações que interferem na liberdade humana de viver com dignidade.

Com o passar dos anos, os costumes foram alterados e a globalização e o capitalismo, por sua vez, avançaram de forma gradual. Dessa maneira, um parecer foi idealizado com fundamento na tese de que os seres humanos, sobretudo o homem,

trabalharia para alcançar o desenvolvimento, bem como o amadurecimento pessoal. Em análise à citação de Weber (1967) em que o trabalho dignifica o homem, é crucial que este trabalhe a fim de prosperar na vida, uma vez que esta depende tão somente da conduta humana.

Além disso, após um período vasto e contínuo de abuso, leis trabalhistas foram criadas com o intuito de garantir o respeito integral que os trabalhadores possuem como prerrogativa, todavia, até então os relatos de desprezo no âmbito laboral perpetuam, tanto moral como sexual. Sob a ótica moral, até mesmo em países desenvolvidos e detentores de uma sociedade preparada e instruída, o assédio é manifesto. Para tanto, há a necessidade de se identificar e entender como esse fato ocorre, na contemporaneidade, sobretudo como denominá-lo com o propósito de combater as práticas ultrajantes.

Como marco na historicidade do assédio, a Suíça se destaca, visto que foi o primeiro país europeu a implantar condutas a fim de combater o assédio moral no âmbito do trabalho, por intermédio de um ordenamento jurídico peculiar, sendo a “Lei da Segurança e Saúde Laboral de 1993”. Outrossim, a França, através da “Lei Francesa de Modernização Social”, reconheceu o assédio como crime e regulamenta, nos dias de hoje, no Código Penal Francês (ISAÍAS; MELO; MELO, 2017).

No tocante ao assédio no Brasil, apenas na contemporaneidade iniciou-se a abordagem complexa acerca do ilícito, sob a perspectiva das doutrinas e jurisprudências correspondentes, com o intuito de estipular características jurídicas sobre o assédio moral (LIMA FILHO, 2007). Em que pese haver ainda no Brasil um lapso legislativo a respeito do tema, a consumação do assédio ofende princípios constitucionais do ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo, a garantia à dignidade da pessoa humana e a liberdade individual.

1.2 Conceito de assédio moral

A relação de trabalho, a depender do caso, pode ser complexa e exercida com vícios que deturpam não só o vínculo laboral, mas também a vida particular do

subordinado. Uma das formas de distorcer as condições básicas e corromper os direitos do trabalhador brasileiro é por intermédio do assédio moral.

O assédio, pois, pode ser caracterizado como sendo “toda conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que ocasionem danos físicos ou psíquicos de determinada pessoa” (BARRETO, 2009, p. 53). Sob a ótica do entendimento do autor supramencionado reitera, ainda, que além dos prejuízos ocasionados na personalidade do indivíduo, mormente a dignidade, a produtividade organizacional também é degradada, gerando empregabilidade inoperante.

O assédio moral, portanto, é a manifestação contínua e indeterminada dos superiores ou colegas de profissão frente aos empregados a situações humilhantes e desconfortáveis, por meio de condutas desumanas, durante o exercício do cargo e o desempenho das suas funções, acarretando decadência emocional e prática para o trabalhador, sobretudo na produtividade organizacional e os danos psicológicos provocados.

Sob a perspectiva de Hádassa Bonilha Ferreira acerca do assédio,

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. (2004, p. 37)

No ambiente de trabalho, usualmente, o assédio moral surge de maneira insignificante e dissemina-se pelo fato de as vítimas não formalizarem a denúncia por receio do que pode acontecer, logo deixam passar as insinuações, bem como as atitudes repugnantes. À vista disso, a problemática está na multiplicação dos ataques, uma vez que estes não cessam em curto prazo, colocando, assim, a vítima em estado de inferioridade e, inclusive, a elevados índices de queda de autoestima. A repetição das situações degradantes constitui essa devastação interior que reflete de forma negativa no mundo externo.

De acordo com o pensamento de Hádassa Bonilha Ferreira exposto anteriormente, é certo dizer que o assédio gera um terror psicológico “na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.” (2004, p. 37)

Além das disfunções psicológicas e físicas que a vítima assediada está suscetível a possuir, é notório que, lamentavelmente, é árduo assegurar que a denúncia oferecida pela vítima será de fato procedida, ou seja, aceita pelo Judiciário. Porquanto, como forma de acrescentar à petição inicial, cabe ao autor o ônus da prova por meio de documentos que comprovem as alegações (NEVES, 2019).

Ademais, em análise ao ponto de vista do autor Daniel Amorim Assumpção Neves (2019), as provas são elementos imprescindíveis para o trâmite judicial e são de responsabilidade de quem fizer as alegações. Outrossim, são indispensáveis provas concretas do ocorrido que, em regra, são depoimentos de testemunhas que têm convivência diária com a vítima, sobretudo no âmbito laboral, ou documentos recentes e autênticos.

1.2.1 Classificações

O assédio moral enquanto conduta abusiva, há na qualidade de sujeito ativo tanto o empregador como o superior hierárquico, tal e qual o colega de trabalho. Consumar-se-á o assédio quando comprovado danos físicos e/ou psíquicos e verificado o dolo, isto é, a manifesta intenção discriminatória contra a vítima determinada, além da vontade de eliminá-la da estrutura organizacional da atividade empresarial que exerce função.

1.2.1.1 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal possui peculiaridades na conduta, onde ocorre entre indivíduos de mesmo nível hierárquico e pressões psicológicas veementes. Sendo assim, para ser caracterizado é impreterível que haja um comportamento

impulsionado em razão da competitividade exacerbada, no exercício da função em âmbito laboral, entre os colegas de trabalho. Ademais, o agressor possui como alvo, vítimas vulneráveis e introvertidas, a fim de dirigir palavras negativas perante os trabalhadores (ALVARENGA, 2018).

Essa intimidação pode ser considerada simples, quando um trabalhador assedia outro; ou pode ser coletiva, quando um grupo de trabalhadores denigre um colega específico. Além disso, várias podem ser as causas originárias dessas atitudes discrepantes, seja pela distinção de cor, sexo, raça, religião ou, até mesmo, pela aparência física.

1.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente ocorre de forma distinta do horizontal, uma vez que este, parte de um subordinado em detrimento de algum superior hierárquico. Essa modalidade de assédio é marcada por violência psicológica e, embora seja rara, é muito ríspida. Citando caso análogo e como consequência de fatores emocionais – ambição ou inveja –, um único funcionário ou, até mesmo, um grupo de trabalhadores pode ofender àquele superior que fora incorporado em um cargo de confiança (ALVARENGA, 2018).

1.2.1.3 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é a modalidade mais habitual nas atividades empresariais, haja vista que é praticada por um superior hierárquico em detrimento do subordinado. Essa espécie de assédio pode ser definida, a título exemplar, por cobranças excessivas oriundas do gerente frente ao subordinado, simultaneamente com epítetos aviltantes (FACURE, 2016).

O abuso de poder, portanto, é uma peculiaridade dessa espécie de assédio uma vez que a pessoa detentora do poder utiliza-o desviando da finalidade inicial, mediante falsas acusações, insultos ou ofensas contra uma vítima determinada. Por conseguinte, a área psicológica do trabalhador é fortemente afligida, pois o assediador

se beneficia da situação a fim de que, entre os subordinados, seja titular da personificação de autoridade irrefutável na sua posição hierárquica.

Segundo Heinz Leymann, “em todos os casos que analisou, parece que o superior hierárquico acreditava que sua posição e sua autoridade eram questionadas, ocorrendo assim, o medo de perder o controle de seus subordinados” (MOREIRA, 2017, *online*). De acordo com o entendimento do autor e com ênfase nesse ilícito penal, é correto afirmar que o assédio moral descendente pode ser uma estratégia empresarial com o intuito de que a vítima, desocupe o seu trabalho, de maneira involuntária, sem recorrer à demissão legal gerando, portanto, custos econômicos a empresa.

1.2.1.4 Assédio moral organizacional

No período pós-revolução industrial, fora criada uma tradição disciplinar muito utilizada nas fábricas como forma de sanção normalizadora, nomeada assédio moral. Sob o contexto histórico e, por conseguinte, realizando uma analogia ao pensamento de Maquiavel, uma vez que os fins justificam os meios, é perceptível que as empresas adotantes desse tipo de gestão, visam a busca incessável para elevar a produtividade e o lucro como resultado, ainda que o meio seja a pressão psicológica (CAMPOS; LOYOLA, 2012).

O assédio moral organizacional é uma temática muito significativa a ser discutida, haja vista a recorribilidade desta conduta nas atividades empresariais hodiernas. Nesta modalidade, o trabalhador é a vítima principal, dado que a própria empresa, por meio da violência psicológica, o ataca no âmbito trabalhista. Em que pese essa prática ser recorrente nas empresas, a maior frequência está naquelas que são competitivas e incentivam os funcionários a disputarem entre si – mediante ameaças, ainda que de intensidade ínfima (FACURE, 2016).

Com o intuito de aumentar o lucro e a produtividade da empresa, as práticas dessa modalidade de assédio são mais amenas. Por esse motivo, em oposição a brutas sanções, são impostos metas inatingíveis, penalidades inconvenientes, treinamentos ultrajantes ou até mesmo, exploração do empregado mediante ameaça.

Essa opressão ao empregado, pois, possui o objetivo de acelerar a produção, entretanto, fere a dignidade, a imagem e a própria honra do trabalhador.

1.3 Conceito de assédio sexual

O assédio sexual é todo comportamento antipatizado, em âmbito laboral ou formação profissional, a fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se o agente da qualidade de superior hierárquico ou colega de serviço, durante o exercício de emprego, cargo ou função. Como amparo legislativo, tem-se o artigo 216-A do Código Penal, além da causa de aumento de pena se a vítima for menor de 18 anos.

Não obstante, na maior parte das vezes, a apresentação de recompensas, bem como as propostas são coagidas. Por esse motivo, “o constrangimento associa-se à condição de tirar vantagem de alguém, em razão da condição de superior hierárquico ou ascendência no exercício de cargo, função ou emprego” (NUCCI, 2017, p. 883), uma vez que há interesse pessoal de forma dolosa.

Relevante mencionar que para o autor supracitado (2017), o cenário laboral torna-se ultrajante ou ofensivo para o subordinado e, por conseguinte, muitos se adstringem ao assédio para manter a função no exercício do cargo. À vista disso, uma das consequências desse ilícito penal respalda-se na normatização da violência contra as mulheres, dado que o assédio sexual avilta, sobretudo, contra a liberdade sexual – um direito que, ao longo de diversas lutas femininas por igualdade, fora pleiteado.

1.3.1 Classificações

O assédio sexual enquanto conduta abusiva, há na qualidade de sujeito ativo somente a pessoa que seja superior na relação trabalhista, haja vista a classificação doutrinária como crime próprio. No entanto, o sujeito passivo é o empregador ou subordinado. De forma dolosa e com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, consumir-se-á o assédio com a prática do ato degradante, sem observância da concreta obtenção do favor sexual.

1.3.1.1 Assédio sexual por benefícios

O assédio sexual por benefícios justaposto ao âmbito trabalhista, é um fato que ocorre com periodicidade no cotidiano laboral, uma vez que decorre quando o assediador, em troca de vantagens na relação de trabalho, exige algum comportamento de cunho sexual da vítima. Sendo assim, comumente, o assediador é detentor do poder hierárquico e usufrui da sua posição e dos poderes atribuídos pela função, sobretudo as responsabilidades empresariais, a fim de obter o favor sexual da vítima (IEIRI, 2017).

Mediante promessas fictícias ou verídicas, o assédio sexual abrange promoções de cargos e obrigações, com infundados reconhecimentos e destaques pelas atividades exercidas no cargo. Sem meritocracia e fora dos parâmetros legais, o aumento salarial, portanto, é a vantagem mais recorrente dentre outras auferidas por favores libidinosos. Diretamente ligado ao abuso de poder, esse tipo penal se desenvolve por preceitos imorais e corruptos, que violam princípios constitucionais inerentes à vida justa e digna.

1.3.1.2 Assédio sexual por constrangimento

O assédio sexual por constrangimento correspondente ao âmbito trabalhista, é um fato que ocorre não só mediante estímulos ou convites sexuais inconvenientes, mas também por outras demonstrações verbais ou físicas, a fim de deturpar o exercício do cargo da vítima, além de cessar a harmonia do ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2005). O assediador, nada oferece em troca, pois de forma livre manifesta interesse de cunho libidinoso, ora por telefonemas, ora por cantadas, de modo impertinente e contínuo e, por conseguinte, a contragosto da vítima.

1.4 Relações de poder

Um ponto crucial para ser qualificado o assédio é a relação de poder, posto que a pessoa titular da superioridade hierárquica constrange a vítima que, por vezes,

tem receio em ficar desempregada, portanto, anula-se e suporta as atitudes vexatórias em silêncio. Homem ou mulher, ambos estão suscetíveis a praticar ou sofrer assédio, pois o objeto é o âmbito trabalhista e não o gênero em si, apesar de as mulheres sofrerem com maior constância em virtude de a sociedade ainda ter um pressuposto patriarcal.

Destarte, vale ressaltar que é característico do próprio labor, o empregador possuir certa autoridade sobre o subalterno. Todavia, a partir do momento que este excede e aproveita dessa qualidade e da condição, física ou psicológica, da vítima, a fim de obter vantagem baseada em intimidações de cunho libidinoso, está caracterizado o assédio sexual. A população brasileira, em geral, enfrenta uma complexidade em conseguir um emprego que ampare as necessidades essenciais, por isso muitos se sujeitam ao assédio para manter a função no exercício do cargo (BARBOSA *et al.*, 2018).

CAPÍTULO II – ASSÉDIO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Tratar-se-á a respeito dos direitos constitucionais dos trabalhadores, com ênfase no direito à honra e à proteção ao trabalhador. Em seguida, apontar-se-á quem são os sujeitos do assédio, bem como o perfil da vítima e do assediador. Ademais, destacar-se-á as consequências trabalhistas para o assediador e para a empresa. Por fim, ressaltar-se-á a legislação penal brasileira vigente e sua ordem expressa sobre o assédio nas relações trabalhistas.

2.1 Direitos constitucionais dos trabalhadores

A legislação trabalhista, de forma genérica, é superficial ao se tratar do assédio moral nas relações individuais e coletivas laborais, haja vista a insuficiência de respaldo pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como sustentáculo legal, a Constituição Federal (1988) aduz no artigo 7º e os respectivos incisos, os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, que visem melhoria à condição social. À vista disso, far-se-á uma análise a respeito do direito à honra e à proteção ao assalariado brasileiro.

2.1.1 Direito à honra

A concepção principiológica de proteção aos direitos inerentes aos trabalhadores tem como embasamento os direitos fundamentais e a plena conservação deles, ambos amparados pelo ordenamento jurídico pátrio. Ademais, violando os direitos supracitados, infringir-se-á a dignidade do indivíduo, bem como a sua honra subjetiva e objetiva. “A honra é um bem imaterial conectado ao valor moral do indivíduo, podendo ser compreendida como a reputação, o bom nome e a boa fama

que o sujeito goza na vida em sociedade, bem como o sentimento próprio de estima e dignidade” (MASSON, 2017, p. 248).

Neste diapasão e consoante ao entendimento da autora aludida, a honra e a imagem dos sujeitos são direitos intrínsecos e invioláveis, em conformidade com o inciso X, artigo 5º da Constituição Federal. Além disso, a identidade no meio social é adulterada em virtude do constrangimento ilegal, associado à violação da liberdade sexual da vítima. Sem anuência livre e espontânea, o agente obstrui a honra do mártir a fim de satisfazer lascívia própria, desconsiderando, portanto, a ilegalidade da conduta.

2.1.2 Direito à proteção ao trabalhador

Em que pese as prerrogativas respaldadas na segunda geração dos direitos fundamentais exigirem prestações positivas do Estado, com relação aos indivíduos, a Constituição Federal preconizou vários direitos, abarcando-os a categoria de direito social, sobretudo a garantia à proteção ao trabalhador brasileiro.

Conforme o exímio autor e consultor jurídico Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

O polo mais vulnerável da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais. (2019, p. 84)

Portanto, em consonância com o entendimento do autor supracitado, tal qual o capítulo da Carta Magna, o princípio à proteção ao trabalhador preside toda a gênese do Direito do Trabalho, posto que a proteção designada a este grupo – por ser vulnerável na relação jurídica – carece do amparo legislativo. Com o intuito de nivelar as desigualdades, o princípio surgiu no âmbito trabalhista. Sendo assim, a concepção de pressupostos protetivos à parte mais fragilizada é impreterível, uma vez que o princípio dá efetiva igualdade às partes.

2.2 Sujeitos do assédio

É notório que tanto o assédio moral como o assédio sexual geram demasiadas consequências sociais, sobretudo relacionadas à vítima do delito. Portanto, analisar-se-á os prejuízos causados a todos envolvidos mediante a qualificação e o esclarecimento acerca de quem são os sujeitos ativos e passivos do ilícito em questão.

2.2.1 Perfil da vítima

Os sujeitos passivos do assédio, em regra, são aquelas pessoas que apresentam vulnerabilidade, ou até mesmo uma personalidade cativante. O respeito à hierarquia e a sensibilidade, induz o intento originário do assediador a presumir que o alvo atingir-se-á com destreza consumada. A timidez, bem como o retraimento nas relações profissionais, é vistosa à perspectiva de quem tem o dolo na prática do delito.

Nessa premissa e congruente ao entendimento de Sergio Pinto Martins, “a vítima do assédio moral pode ser: (a) tímida; (b) ter um grau de escolaridade maior do que outros funcionários da empresa; (c) sensível, com grau de sensibilidade maior do que os outros; (d) medrosa, tem medo de perder o emprego, do chefe, de errar; ou (e) servil.” (2012, p.38).

Destarte, é perceptível que qualquer um pode ser vítima de assédio, sobretudo as pessoas mais proativas e vulneráveis. A pessoa assediada é, pois, selecionada por deter atributos peculiares que deturpam os intentos iniciais do assediador, a saber: o retorno econômico e financeiro elevado ou, até mesmo, as suas habilidades e o seu desenvolvimento nas relações trabalhistas que, normalmente, são evidenciadas pelo empregador.

2.2.2 Perfil do assediador

Como visto anteriormente, os sujeitos passivos do assédio são aquelas pessoas que apresentam vulnerabilidade, ou até mesmo uma personalidade cativante. Por mais que não haja um estereótipo específico do sujeito ativo, o

assediador apresenta algumas características marcantes e, em regra, são pessoas “[...] vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas e, para completar, fracas e medrosas” (BARRETO, 2007, p. 56).

Em que pese o assediador possuir determinadas atribuições peculiares, este se esconde atrás de atitudes, como por exemplo, espalhar rumores ou maquinar artimanhas, para que alcance seu objetivo sem que os colegas de trabalho percebam tais desvios movido, na maior parte dos casos, por sentimentos pessoais, a saber: inveja e ganância. Com seu subterfúgio programado, o agressor esforça no intento inicial a fim de ocultar aquele indivíduo que se sobressai pelo proficiente exercício funcional e, portanto, tirar algum proveito próprio (NINA, 2012). Vale ressaltar que o cenário competitivo é propício para o assediador desenvolver suas habilidades ardilosas.

De acordo com o cientista italiano Cesare Lombroso (2013), pioneiro do estudo da Antropologia Criminal e mentor da Criminologia, a personalidade criminosa era inerente ao indivíduo, tanto por fatores biológicos como genéticos. Entre as cinco classificações dos delinquentes, a tese majoritária lombrosiana recaía sobre o criminoso nato, pois certas peculiaridades morfológicas encontradas em determinados indivíduos, evidenciavam sua predisposição à vida delituosa, sobretudo por manifestar insensibilidade física e psíquica.

Conquanto a teoria lombrosiana submeteu-se a aceitação de vários países em um lapso de tempo fixado, inclusive pelo Brasil, não é mais a tese vigente, uma vez que não ponderava diversas singularidades sociais do indivíduo. “Hoje as causas biológicas, segundo a psiquiatria forense, podem ser inúmeras, como algum comprometimento do lobo frontal, parental, meningite, anoxia no parto, predispondo o sujeito a cometer crimes” (CORREIA, 2013, *online*).

Diversos doutrinadores, por conseguinte, afirmam que o “delinquente tenta escapar de problemas que não foi capaz de resolver de forma socialmente aceitável e que nem mesmo a pena de morte poderia dissuadir sujeitos criminosos” (CORREIA, 2013, *online*). Neste diapasão, os agressores, em geral, intitulam-se superiores e inteligentes a fim de ocultar os sentimentos incompatíveis com as atitudes as quais

são expressas perante os colegas de trabalho. Portanto, a psicogênese e os ilustres estudiosos da psiquiatria forense averiguam quais fatores são determinantes e capazes de contribuir no desenvolvimento da personalidade doentia.

O agressor, por sua vez, não demonstra instabilidade emocional. Ao contrário disso, este apresenta-se seguro de si e das habilidades próprias. Ademais, o sujeito ativo desmerece a vítima, bem como suas peculiaridades, mediante mecanismos bárbaros e ultrajantes com intenção de tornar o âmbito laboral desconfortável, e não mais harmonioso para desempenhar as atividades do funcionário assediado. É muito usual o agressor consumir o assédio através de palavras deploráveis, dirigindo à vítima frases que a faça sentir humilhada, desvalorizada e impotente nas relações trabalhistas e pessoais.

2.3 Consequências trabalhistas para o assediador

Em todas as áreas trabalhistas, é árduo encontrar uma pessoa que não tenha conhecimento de um caso de assédio, sofrido por si mesmo ou por alguém próximo. Estes casos de violação da liberdade individual, por conseguinte, vão desde piadas misóginas, presentes inapropriados, até mesmo contatos físicos forçados e íntimos. O assédio, no que lhe concerne, vem guarnecido de promessas de promoção ou, até mesmo, ameaças de demissão. À vista disso, é imprescindível que haja responsabilização civil por parte do assediador.

Em que pese a Consolidação das Leis do Trabalho não explicitar as consequências exatas para a conduta do assediador, é possível perquirir a punição com dispensa por justa causa por meio da imputação do artigo 482, alíneas “b”, “j” e “k” da legislação trabalhista vigente, a saber:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
[...]
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
[...]
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943, p. 756)

Não há, portanto, um consenso pacífico entre a doutrina e a jurisprudência brasileira que defina acerca da responsabilidade civil do assediador, como forma de sanção pelo dano causado à vítima. Entretanto, de modo geral, a doutrina majoritária prevê a responsabilidade subjetiva, isto é, para que haja imputação ao assediador, é impreterível que este incorra em dolo ou culpa na conduta, a fim de ser responsabilizado de acordo com a legislação civil vigente (RIOS, 2016).

Logo, é correto afirmar que o assédio é uma conduta ilícita que gera um terror emocional na vítima, sendo, além disso, “um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica” (FERREIRA, 2004, p.37) por meio de ações vexatórias. Diante disso e com o intuito de recuperar os direitos individuais violados, a honra e a dignidade da pessoa humana, o agressor fica, portanto, sujeito à obrigação de reparar os danos causados.

2.4 Consequências trabalhistas para a empresa

O assédio, como todo comportamento antipativado que, em âmbito laboral ou formação profissional, é praticado pelo superior hierárquico ou colega de trabalho a fim de degradar ou constranger alguém, ferir a sua dignidade e honra, bem como criar um ambiente desagradável e instável. Nesse diapasão, a empresa possui responsabilidade específica, sobretudo o combate a toda conduta abusiva, assim como o cumprimento às regras de seguridade, sociais e de saúde, física ou psicológica.

Nas concepções de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, a fiscalização do trabalho é uma atividade administrativa vinculada, a ser exercida de acordo com o princípio da legalidade (2019, p. 1026). Assim, o responsável legal pela empresa possui o dever de supervisionar o ambiente laboral amíúde, tal qual analisar se as normas são cumpridas corretamente pelos subordinados. Logo, o empregador deve ser responsabilizado pela conduta do assédio em virtude da sua omissão no dever de

fiscalizar e evitar o incidente de atitudes ilícitas no âmbito trabalhista, mormente a precaução às circunstâncias que violam os direitos do empregado (RIOS, 2016).

Além da imprescindível fiscalização por parte da empresa, esta também deve assumir com a indenização ocasionada por essas ações. Para tanto,

A indenização é utilizada para prevenir ou coibir outros atos advindos de seus funcionários, fazendo com que a empresa tome precauções para que tais fatos não ocorram novamente com outras pessoas. Estas indenizações servirão como obstáculos para que não haja futuras práticas violentas no ambiente do trabalho. Por este motivo, o empregador sempre deverá ser responsabilizado de forma solidária juntamente com seu empregado causador do dano. (ANTUNES, 2017, *online*)

Como parte detentora do poder diretivo, é de íntegra responsabilidade da empresa e de seu representante legal, limitar comportamentos que causem a deterioração do ambiente laboral devido à violência psicológica causada pelas atitudes dos subalternos. Sendo assim, tanto o ato comissivo como o ato omissivo serão passíveis de indenização, tendo em vista que, em decorrência do abalo psicológico gerado pelo delito, a vítima pode sofrer uma considerável redução na qualidade de vida.

De acordo com o entendimento de Zanetti, “não somente deverá haver a responsabilidade penal destas pessoas como também deverão responder pelos danos civis. Estamos numa era onde não somente os instrumentos materiais ferem e matam os “instrumentos” psicológicos também!” (2000, p. 156). A respeito do dano moral, só será indenizável posteriormente a ratificação da responsabilidade civil, isto é, após a análise entre o ato ilícito e o nexa causal.

“A melhor corrente categórica é aquela que conceitua os danos morais como lesão a direitos da personalidade, sendo essa a visão que prevalece na doutrina brasileira” (TARTUCE, 2017, p. 558). Neste diapasão, pode-se dizer que a reparabilidade dos danos causados não possui vantagem patrimonial, mas sim, compensação pelos constrangimentos suportados pela vítima, uma vez que o dano moral foi em sentido próprio, isto é, a pessoa é afetada de tal forma que sente a amargura decorrente do ato.

Uma questão polêmica entre os doutrinadores civilistas está sustentada na possibilidade de existir a culpa e a responsabilidade recíproca no delito do assédio. O jurista Rodolfo Pamplona Filho é um dos autores que consideram a seguinte tese:

A provocação da vítima será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do ofensor, ainda que não o justifique. É óbvio que não se quer aqui defender o assediador, sustentando que se a vítima 'facilitar' e ele a constranger para satisfazer sua libido estaria no exercício regular de um direito (2005, *online*)

Em conformidade com o posicionamento do autor supracitado, a finalidade não é justificar o ato do agressor, tampouco eximi-lo da pena em abstrato. De fato, ninguém é forçado a violar a liberdade sexual de um indivíduo por meio de antijuridicidades penais expressas. Sob o prisma de Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz (2018), a situação apresentada, portanto, é que determinadas provocações da vítima, incitações para a ocorrência do ilícito específico, podem ser consideradas no âmbito cível como culpa concorrente, isto é, assume o risco de produzir as provocações sexuais vindas do agressor, e há divisão da responsabilidade entre os sujeitos. Todavia, essa presunção não é aceita pelo direito penal, uma vez que não há compensação de culpas.

2.5. Legislação penal brasileira

O assédio sexual, como todo comportamento indesejado, possui tipificação legislativa no artigo 216-A do Código Penal, com a seguinte redação: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (BRASIL, 1940, p. 403). A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, por conseguinte, acrescentou uma majorante caso a vítima seja menor de 18 anos.

O tipo penal primário exige a intenção de constranger, isto é, admite somente a forma dolosa do delito, além da superioridade hierárquica que o sujeito ativo detém. O legislador, por sua vez, ao redigir o artigo supramencionado a respeito

do assédio sexual, objetivou-se a proteger as relações laborais com fulcro no princípio da dignidade humana, sobretudo sexual, em virtude do constrangimento por parte de seus superiores à frente dos colegas de trabalho. Vale ressaltar que, do ponto de vista de Flávia Xênia Souza Pascoal (2018), a ameaça feita mesmo com relação de hierarquia, porém sem nexos causais a possíveis consequências trabalhistas – redução salarial, abandono de cargo ou demissão –, configurar-se-á estupro.

Embora o Código Penal seja um conjunto de normas de 1940 e tenha passado por várias alterações no decorrer dos anos, é impreterível que haja novas atualizações, tendo em vista que os valores sociais hodiernos não são os mesmos da época em que o documento entrou em vigor. A análise é fundamental, pois quando há lesão a um bem que não está resguardado pela legislação, é de suma importância que o legislador considere maior proteção, bem como a possível alteração na norma penal.

Para Robson Zanetti, “quando abordamos os efeitos do assédio moral e suas consequências sobre a saúde da vítima não temos dúvida nenhuma que o assediador deve ser responsabilizado criminalmente” (2000. p. 151). No caso do assédio, a limitação legislativa impossibilita o entendimento da definição do ato e como realmente acontece, deixando incertezas sobre determinadas situações se o assédio, sobretudo moral, de fato ocorreu. É crucial, portanto, estipular critérios diretos e claros a fim de compreender as características e designar se é ou não considerado assédio.

Ao Juiz, é importante para a segurança legislativa no momento de julgar um caso e definir qual a melhor forma de ser indenizado ou processado, tanto o agente como a empresa responsável. Em conformidade com o posicionamento do autor Sílvio de Salvo Venosa, “o legislador definirá o momento certo e conveniente para tornar a conduta criminalmente punível” (VENOSA, 2009, p. 18).

Destarte, a conduta do agente é dolosa e consciente, tal como causa danos sobre a integridade psicológica e física da vítima, além do prejuízo no âmbito trabalhista. A título exemplar, a ausência de produtividade e eficiência no trabalho afeta o desenvolvimento empresarial, gerando prejuízo de ordem econômica à

empresa em que a vítima exerce função, cargo ou emprego. Todos esses fatores são decorrentes da desmotivação, bem como do desequilíbrio emocional causado em virtude da coação moral.

CAPÍTULO III – CONSEQUÊNCIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO PENAL

Tratar-se-á a respeito da consumação do assédio, bem como os princípios constitucionais dos trabalhadores, com ênfase no princípio da dignidade da pessoa humana e da liberdade concomitantemente com o da isonomia. Em seguida, apontar-se-á quais são as consequências do assédio para a vítima. Outrossim, salientar-se-á as formas de reestruturação da vítima no meio trabalhista e social. Por fim, ressaltar-se-á os entendimentos jurisprudenciais vigentes e omissão legislativa sobre o assédio nas relações trabalhistas.

3.1 Consumação do assédio

O assédio sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal, expressa alguns elementos objetivos do tipo através do entendimento do preceito primário. “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” (NUCCI, 2017, p. 882). Por mais que o *constranger* tenha diversos significados, prevalece o entendimento de que a vítima é obrigada a fazer algo de maneira forçada e/ou provocada.

Haja vista a ausência de violência na caracterização do assédio sexual, o constrangimento pode ser tanto verbal como escrito. Em casos que existam grave ameaça consumir-se-á o estupro, previsto no artigo 213 do Código Penal, em virtude da finalidade libidinosa do agente e, ainda, por ser um crime comum. Segundo entendimento perfilhado por Vicente de Paula Rodrigues Maggio (2014), o emprego de ameaça, portanto, não é elementar do delito em questão, uma vez que a existência deste não é requisito para a caracterização do assédio.

O delito do assédio sexual trata-se de crime próprio, uma vez que é imprescindível a participação de uma pessoa que seja superior ou tenha ascendência em relação de trabalho, como sujeito ativo do crime. Sem a ocorrência do resultado naturalístico, também caracterizar-se-á o tipo penal do artigo 216-A do Código Penal, pois é crime formal e independe da execução do elemento subjetivo do tipo específico, isto é, a obtenção da vantagem ou do favorecimento sexual almejado. Consuma-se, portanto, quando o agente dolosamente constrange a vítima.

Muito se questiona acerca da paixão do agente pela vítima e esta, por conseguinte, não serve para excluir o crime, uma vez que

O art. 28, I, do Código Penal, é claro ao dispor que a emoção e a paixão não afastam a responsabilidade penal. Assim, ainda que o autor do delito esteja, realmente, apaixonado pela vítima, exigindo dela favores sexuais, valendo-se da condição de superior na relação empregatícia, o crime está configurado. (NUCCI, 2017, p. 885)

No caso supramencionado, portanto, consumará o tipo penal descrito no artigo 216-A do Código Penal, pois todos os elementos subjetivos e objetivos são efetivos. Todavia, caso seja configurada apenas uma perseguição constante do superior à vítima, sem favorecimento sexual, porém com a intenção expressa de construir uma relação duradoura, pode a paixão ser justificada. “O que é inadmissível, no entanto, é valer-se da condição de superior para exigir um contato sexual, a fim de garantir uma proximidade maior com a parte ofendida, mesmo que seja para posterior comprometimento sério” (NUCCI, 2017, p. 885).

Em que pese o assédio sexual ser legalmente reconhecido e amparado pelas normas brasileiras, são poucos os processos criminais que atribuem o comportamento de alguém ao crime em estudo, e há poucas condenações. Na perspectiva de Vicente de Paula Rodrigues Maggio (2014) e de acordo com o princípio da subsidiariedade, o direito penal é o último ramo do ordenamento a ser analisado (*ultima ratio*), e embora houvesse constância nos casos de assédio sexual de diversas formas, no âmbito de trabalho, o tipo penal não é utilizado da forma que deveria ser.

Enquanto o assédio sexual dispõe da intenção de obter vantagem sexual, o assédio moral se difere deste, pois a conduta ilícita daquele consiste em constranger a vítima a fim de menosprezá-la de forma vexatória perante os colegas de trabalho. O assédio moral, portanto, consuma-se com a prática do ato constrangedor, independente da finalidade interna do agente. Entretanto, não há tipificação penal para o assédio moral, logo esses casos são sanados por outros ramos do Direito, a saber: Trabalhista, Administrativo e Cível. Em algumas situações peculiares, o Direito Penal pode ser empregado para tipificar o constrangimento ilegal ou a ameaça, expressos nos artigos 146 e 147 do Código Penal, se houver os elementos objetivos do tipo.

Por fim, vale ressaltar que ambos os delitos dependem do elemento subjetivo do crime (dolo) para que de fato se consume, isto é, a intenção de ofender e humilhar é indispensável para a caracterização, incluídos os convites indesejados por parte de superiores, e a finalidade libidinosa no caso do assédio sexual. Não há, portanto, previsão culposa para os referidos crimes.

3.2 Princípios constitucionais

Como sustentáculo legal, a Carta Magna aduz no artigo 5º e nos respectivos incisos, os direitos e as garantias fundamentais inerentes aos indivíduos, que atendam os brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil, assegurando, portanto, igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. À vista disso, far-se-á uma análise minuciosa a respeito do direito à dignidade da pessoa humana, e, por fim, do direito à liberdade concomitantemente à isonomia.

3.2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito, uma vez que é formada pela união indissolúvel do Distrito Federal e dos Estados, além dos Municípios, tal qual aduz o primeiro artigo da Carta Magna. Ademais, entre os fundamentos cruciais e inerentes a todos os residentes do país, a dignidade da pessoa humana é um dos princípios pertinentes que rege, por conseguinte, diversas esferas do direito, com eficácia imediata.

Alexandre de Moraes, jurista e ministro do Supremo Tribunal Federal, conceitua a dignidade da pessoa humana como

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 [...] (MORAES, 2021, p. 48)

Neste diapasão e de acordo com o posicionamento do doutrinador supracitado, Ingo Wolfgang Sarlet define a dignidade humana sendo

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 assegurem 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 a sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (2001, p. 62)

À vista disso, a dignidade é qualidade inerente ao indivíduo e indisponível, isto é, uma especificidade que o define com vida digna. Ingo Wolfgang Sarlet salienta que a condição humana é autossuficiente se relacionada a outras peculiaridades, pois os indivíduos são detentores de direitos que exigem o respeito oriundo dos órgãos e das entidades estatais. Com o intuito de proteger e garantir os direitos do trabalhador brasileiro, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana detém figura de garante em situações como o assédio.

O princípio em estudo, em termos de sua complexidade, é considerado exemplo de valorização moral do ser humano, e cada emprego, cargo ou função obriga-se a respeitar as condições de ser humano mediante preceitos constitucionais. É defeso, por sua vez, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para o efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, de acordo com o artigo 1º da Lei nº 9.029/95. Por esse motivo, é imprescindível que

evitar ocorrências que coloquem o trabalhador em riscos e a tratamentos desumanos violadores de princípios e direitos, seja o objeto crucial.

Vale ressaltar que, conquanto “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, 2021, p.48), o artigo 5º da Constituição Federal é claro em dizer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo, portanto, que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

Em consonância com o posicionamento da autora Carvalho (2013, p.90),

um ambiente de trabalho desequilibrado, em seu sentido amplo, é um ambiente onde pode existir a prática do assédio moral, sendo os direitos de personalidade desrespeitados, seja pelo próprio empregador, seja por seus prepostos, com práticas de escravidão, discriminação, de humilhações, lesando a honra dos envolvidos e pondo em risco à integridade física e psíquica do empregado.

Logo, é importante salientar que o assédio induz que indivíduos tenham alterações significativas no meio laboral e social, pois doenças como depressão e estresse são resultados da atitude ilícita. Portanto, a ocorrência do assédio gera não só alterações físicas e mentais, como também viola princípios como a honra, a intimidade, a imagem, e o principal fundamento da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana.

3.2.2 Princípio da liberdade e isonomia

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) é cognoscível em dizer que toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, assim como expõe o artigo 3º, tendo em vista que estes são os três direitos civis básicos de primeira geração. Em relação à liberdade, tem-se, ainda, no artigo 23.1 que toda pessoa tem direito ao trabalho e inclusive à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, assegurado, portanto, à proteção contra o desemprego.

Dentre o rol exemplificativo dos direitos e garantias fundamentais, cita-se o direito de não sofrer tratamento desumano ou degradante. De acordo com o doutrinador constitucionalista José Canotilho, “os direitos, liberdades e garantias são regras e princípios jurídicos, imediatamente eficazes e atuais, por via direta da Constituição e não através da *auctoritas interpositio* do legislador” (2002, p. 59). À vista disso, todos esses direitos previstos são infringidos com a prática do assédio sexual, mormente o direito à liberdade.

O assédio sexual, por sua vez, confronta a dignidade das funcionárias e, também, a liberdade sexual, uma vez que a integridade física e moral é violada. Além disso, há violação ao direito à igualdade, pois é possível afirmar que o assédio é praticado, na maior parte dos casos, contra mulheres, caracterizando, portanto, discriminação de gênero. O ato sexual é preenchido por violações e injúrias que, por muitas vezes, inconversíveis são.

A tutela à liberdade sexual garante que ninguém será obrigado a ter relações de cunho libidinoso sem o consentimento de ambos. Ademais, fica resguardado o direito de disposição do próprio corpo de livre vontade ou de não ser forçada a praticar ato sexual, a fim de proteger a honra e a liberdade do indivíduo. “O assédio sexual deve ser encarado cientificamente como um efetivo problema de discriminação e de cerceio da liberdade sexual, e não simplesmente como mera questão de abuso de poder.” (JESUS; GOMES, 2002, p. 129)

Conforme doutrina Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 28) “[...] o assédio sexual viola o direito de a vítima livremente dispor de seu próprio corpo, atentando contra a liberdade sexual e os direitos à intimidade e à vida privada garantidos na Constituição Federal.” Logo, devido a sujeição trabalhista em que a vítima se encontra, a subordinação vigente entre chefe e funcionário contribui para a ocorrência desse tipo penal. Sob a ótica de Geovana Silva Barros (2020), os superiores devem ser impedidos de exceder do seu poder e violar a liberdade sexual de seus subalternos.

3.3. Consequências do assédio para a vítima

O ambiente laborativo propício detém condições intrínsecas a saúde e bem-estar do trabalhador, não admitindo qualquer tipo de discriminação. Todavia, é certo dizer que independente da modalidade de assédio sofrida pela vítima, os efeitos posteriores à conduta vexatória podem ser devastadores na vida pessoal do assediado, tanto no âmbito econômico quanto no prisma psicológico. Sendo assim, “para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação a vítima: saúde e patrimônio” (SILVA, 2005, p. 53).

Acerca do aspecto econômico, o empregado encontra-se em um contexto vulnerável, haja vista que a readmissão ao ambiente laborativo será árdua e desafiante. Tratando-se da vertente psicológica, é indubitável que há área mais afetada, uma vez que o assédio pode gerar danos psíquicos por tempo indeterminado e, por vezes, irreparáveis. Além de violar o princípio constitucionais expressos, a saúde da vítima e as relações interpessoais também são afetadas pelo constrangimento causado.

Por se tratar de uma conduta contrária à moral e ao ordenamento constitucional brasileiro, as consequências sofridas pelo assediado não se limitam a repercussões econômicas e sociais, mas, também, psicofísicas. Os sintomas apresentados pelas vítimas são diversos, pois variam de acordo com a gravidade e duração da agressão, a saber: depressão, estresse, distúrbios psicossomáticos e ansiedade. “Além disso, as consequências do trauma podem dar origem às neuroses traumáticas, às psicoses traumáticas e ao estado de estresse pós-traumático” (FALKEMBACH, 2007, *online*).

O assédio moral ou sexual gera efeitos negativos a sociedade, pois induzem ao desemprego. Ademais, há prejuízos à própria organização empresarial, dado que as condutas humilhantes levam à baixa produtividade, dificuldade de interação pessoal e, até mesmo, falta de concentração na prestação do serviço. Em relação aos encargos estatais, haverá benefícios previdenciários envolvidos e, em alguns casos, custos operacionais relativos à responsabilidade civil da empresa.

Destarte, dentre vários fatores, o medo do desemprego instiga a pessoa a suportar situações vexatórias no local de trabalho, possibilitando que mais atitudes

sejam instrumentos favoráveis a prática continuada. “A vítima perde a confiança em si, tornando-se exageradamente desconfiada ou simplesmente desmotivada, ficando incapaz de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego” (FALKEMBACH, 2007, *online*). O assédio, portanto, causa danos irreversíveis ao trabalhador, sobretudo ao emocionalmente instável, pois várias empresas utilizam o como fonte de controle nos estabelecimentos empresariais. Ocorre que essa prática periódica e hodierna deprecia a dignidade humana e na impotência da vítima, provoca-se a desonra.

3.4 Meio trabalhista e social

A Justiça do Trabalho, órgão do Poder Judiciário, é a instituição que muitos cidadãos recorrem em caso de violação de direitos trabalhistas. Ademais, o intento não é somente no recebimento de indenizações, pois a reparação dos danos que, de alguma forma, alteraram a qualidade de trabalho do servidor, é o fato mais relevante (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019). O assédio, como bem visto, trata-se de “um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família”, reitera o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

O assédio, em todas as suas modalidades, atinge o trabalhador, por sua vez, de tal forma que a perda do interesse pelo trabalho é inevitável, visto que o desestabiliza emocionalmente. As situações humilhantes sofridas pela vítima, reiteradamente, induzem a vítima ao adoecimento físico e psíquico, dificultando o seu convívio novamente no meio trabalhista, assim como o social. Outrossim, o meio trabalhista é afetado com a queda da qualidade e produtividade do trabalho, além de doenças profissionais. Há, por conseguinte, na visão de Carina Raquel de Oliveira de Souza Antunes (2017), um aumento de ações judiciais na vara trabalhista e indenizações referentes ao assédio.

Assim como previsto no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho,

Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. (BRASIL, 1943, p. 732)

De acordo com a legislação, a empresa é obrigada a zelar pelo espaço laboral e, para isso, é crucial que os representantes legais demonstrem mais preocupação pelo assunto, pois, dessa forma, permitirá maior transparência para abordar sobre o tema. Além disso, a gestão de recursos humanos precisa ter conhecimento do que se espera de um trabalhador, através de cursos em geral, com o objetivo de tutelar pela igualdade entre homens e mulheres, sem distinção. Mediante capacitação daqueles que exercem função de chefia, liderança e assessoramento, é imprescindível que haja uma política sobre assédio sexual, um código de conduta com normas internas da empresa para conscientizar os trabalhadores e evitar situações degradantes.

Destarte, contar com leis protetoras da ocorrência de violência física é primordial, uma vez que garante ao trabalhador segurança jurídica. No entanto, os empregadores têm o dever de desenvolver um procedimento para garantir a segurança dos trabalhadores, haja vista a vulnerabilidade e dependência de um local de trabalho agradável para executar suas atividades com presteza e excelência. Quando há indícios de assédio no ambiente de trabalho, a empresa tem a incumbência de coibir atitudes prejudiciais a imagem do trabalhador e a reputação da empresa.

3.5 Entendimentos jurisprudenciais

O assédio, como constrangimento com acepção sexual no ambiente de trabalho, foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho, no ano de 2019 (TST, 2020). Em que pese o processo criminal resultante do assédio sexual ser de competência da Justiça Comum, não exime os reflexos no Direito do Trabalho. Entretanto, tendo em vista todas as conceituações doutrinárias correlatas ao assédio, mormente o moral, é notório que não há fundamentação concreta e específica, bem como requisitos precisos advindos da legislação brasileira. Não obstante, há

pareceres jurisprudenciais que versam sobre a temática e que, a depender do caso, enquadra na definição da conduta ilícita.

A doutrina majoritária, por conseguinte, é divergente ao se tratar da relação professor-aluno, pois o fundamento é na ausência de superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao cargo, nesse caso. Entretanto, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), por maioria, inferiu que no crime de assédio sexual pode caracterizar-se na relação professor-aluno, uma vez que o intuito do legislador é penalizar a pessoa que se prevalece da condição de superioridade de educador para obter vantagem de cunho libidinoso. O Ministro Rogério Schietti Cruz, por sua vez, entendeu que

É irrazoável excluir a (nítida) relação de ascendência – elemento normativo do tipo – por parte do docente no caso de violação de um de seus deveres funcionais e morais, consistente em atribuir notas, reconhecer o mérito e aprovar o aluno não apenas pelo seu desempenho intelectual, mas por eventual barganha sexual. Ademais, é notório o propósito do legislador de punir aquele que se prevalece da condição de professor para obter vantagem de natureza sexual. Nenhuma outra profissão suscita tamanha reverência e vulnerabilidade quanto a que envolve a relação aluno-mestre, que alcança, por vezes, autoridade paternal – dentro de uma visão mais tradicional do ensino. O professor está presente na vida de crianças, jovens e também adultos durante considerável quantidade de tempo, torna-se exemplo de conduta e os guias para a formação cidadã e profissional, motivo pelo qual a ‘ascendência’ constante do tipo penal do art. 216-A do Código Penal não pode se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Assim, releva-se patente a aludida ‘ascendência’, em virtude da ‘função’ – outro elemento normativo do tipo –, dada a atribuição que tem a cátedra de interferir diretamente no desempenho acadêmico do discente, situação que gera no estudante o receio da reprovação. (BRASIL, 2019, *online*)

De acordo com o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), é possível inferir que prescinde contato físico, por se tratar de crime formal – independe a ocorrência do resultado naturalístico. Conquanto na relação professor-aluno não haja relação empregatícia, caracterizar-se-á o delito de assédio, em qualquer de suas modalidades, em caso de constrangimento cometido contra o docente pelo professor. Em consonância com a interpretação teleológica, é inconveniente limitar o ilícito penal somente a relação empregatícia, uma vez que os outros requisitos típicos são efetivos.

Conforme explanação no capítulo anterior, a empresa é responsável pela fiscalização e supervisão do ambiente laboral, tal qual analisar se as normas são cumpridas corretamente pelos subordinados, senão a vítima poderá recorrer ao seu direito constitucional de receber a indenização ocasionada por essas ações. É de íntegra responsabilidade da empresa e de seu representante legal, reprimir comportamentos causadores da deterioração a honra da vítima. Portanto, o servidor tem a possibilidade de pleitear pelos respectivos direitos, como no caso a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. Destaca-se que a prova do assédio sexual se faz, via de regra, por indícios. Na maioria das vezes, somente é possível reconstruir uma situação de assédio sexual mediante a junção de elementos espalhados que sustentam a alegação. Assim, para se considerar suficientemente demonstrada a ocorrência do assédio sexual, os elementos de informação colhidos devem autorizar, por indução, a conclusão sobre a existência, ou não, do ato ilícito. Da análise dos elementos e indícios dos autos, conclui-se que a autora foi vítima de assédio sexual perpetrado por empregado da reclamada, sendo devida a indenização. Inteligência do art. 932, III, do Código Civil. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido. (TRT-4 – ROT: 00201439420165040007, Data de Julgamento: 26/11/2020, 8ª Turma)

Ora, “geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha”, explica a ministra Maria Cristina Peduzzi (2020, *online*). No caso apresentado, a vítima dispunha de provas suficientes contra o seu agressor, o que serviu, portanto, para ulterior indenização por danos morais. As provas, pois, são meios indispensáveis a fim de conter discursos desleais e podem ser auferidas “de conversas por aplicativos de mensagens e até por testemunhas do fato” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020, *online*).

Logo, em caso de assédio, contribua com a vítima por meio de auxílio jurídico, inclusive na coleta de provas. A ação judicial é a diligência jurídica apropriada a ser tomada, conquanto o padrão seja, de preferência antes do efetivo desligamento da empresa, procurar um advogado trabalhista a fim de reparar os danos causados. A vexação é um sentimento que atormenta, e por isso não se pode calar contra esse tipo de violência.

3.6 Omissão legislativa

Em relação a lesão a um objeto jurídico não assegurado pela legislação, é de suma relevância que o legislador pondere maior amparo, bem como a possível criação de norma reguladora. Ao contrário da França, o Brasil não possui lei federal que discipline sobre o assédio moral e, a ausência legislativa denota pretextos para a prática reiterada de situações que coloquem o trabalhador em risco e em estado de vulnerabilidade, além dos danos psicofísicos já dissertados (ISAÍAS; MELO; MELO, 2017).

No caso do assédio, a limitação legislativa impossibilita o entendimento da definição do ato e como realmente acontece, deixando incertezas sobre determinadas situações se o assédio, sobretudo moral, de fato ocorreu. Como forma expressiva de aversão, os servidores de Minas Gerais cobram regulamentação do combate ao assédio moral, principalmente às mulheres, por serem as mais vulneráveis a esse tipo de agressão, segundo os dados apontados pela deputada Marília Campos. É notório que a maioria das agressões partem de homens contra mulheres, “por isso, o pesquisador Flávio da Costa Higa considera que o assédio moral é uma forma de discriminação de gênero” (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS, 2017, *online*).

É crucial, portanto, estipular critérios diretos e claros a fim de compreender as características e designar se é ou não considerado assédio, além dos requisitos apresentados. Ao Juiz, é importante para a segurança legislativa no momento de proferir sentença e definir qual a melhor forma de ser indenizado ou processado, tanto o agente como a empresa responsável. Ademais, a prevenção e punição do assédio moral na administração pública ou privada requer mais do que uma indenização civil e, em razão do expressivo teor ofensivo, é plausível inseri-lo como tipificação penal, assim como é o assédio sexual.

Entretanto, em virtude da precariedade legislativa, a vítima, na maioria dos casos, recorre à Justiça, recebe a indenização e o agente sequer é advertido pela empresa em que exerce função laboral. Apesar de o Poder Executivo de Minas Gerais ter regulamentado o combate ao assédio moral, por intermédio do Decreto 46.060/12, algumas autoridades da Casa Civil e Relações Institucionais desaprovam o fato de o

decreto exigir a autorização expressa do ofendido para a atuação estatal no caso de assédio, além disso o sigilo não é garantido, de acordo com a Assembleia Legislativa de Minas Gerais (2017).

Ao se tratar do assédio, a responsabilidade penal é individual, tendo em vista que o agente responderá pelo crime praticado, assim como está descrito no artigo 13 do Código Penal. Outrossim, em consonância com o artigo 5º, XLV da Carta Magna e com o princípio da intranscendência da pena, esta não passará da pessoa do condenado. No assédio moral, há uma tutela penal insuficiente, e a elaboração de um tipo penal específico seria uma alternativa jurídica adequada para sanar as lacunas existentes, sobretudo em casos usuais como o constrangimento no ambiente de trabalho.

O assédio moral, portanto, afeta não só o trabalhador, mas também o crescimento econômico e a qualificação do empreendedorismo. Diante o exposto, caso o estabelecimento empresarial não tenha regimento interno ou, até mesmo, código de ética para delimitar atitudes específicas, a revisão entre os diretores a fim de reduzir esse ilícito penal e fixar a penalidade necessária para esse tipo de situação é imprescindível. Mediante a subsistência de lei federal acerca do assédio, com penas e sanções, os responsáveis legais das empresas, possivelmente, formularão estratégias a fim de desenvolver ações preventivas e programas especializados.

Em razão da omissão legislativa, há um alto índice de vítimas que não sabem quais medidas tomarem a fim de afastar o assediador e, por isso, muitas se submetem a atos atentatórios contra sua vontade para não perderem o trabalho. Com o intuito de auxiliar o maior número de trabalhadores, a secretaria de Trabalho do Ministério da Economia em parceria com o Governo Federal, lançou um canal para registrar denúncias trabalhistas online, facilitando, assim, a forma como as vítimas desses ilícitos podem buscar auxílio (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Destarte, é importante mencionar que, apesar da lacuna legal, a vítima não está desamparada e que nada a impedirá de procurar assistência, sobretudo jurídica, para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho. O Governo Federal, por conseguinte, disponibiliza o Disque 180, sendo a central de atendimento à mulher em

situação de violência, ferramenta esta assistirá o enfrentamento da adversidade com apoio de órgãos públicos especializados. Em atenção a vedação ao anonimato (artigo 5º, IV, Constituição Federal), a *notitia criminis* não poderá ser inqualificada, mas deverá ser realizada com intenção de preservar a dignidade humana e a honra no âmbito laboral.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento da presente obra acadêmica permitiu a realização de um estudo pormenorizado a respeito de um dos crimes atentatórios à honra e à liberdade: o assédio e suas respectivas modalidades. Como forma de melhor entendimento, a obra se deu por metodologias especializadas, tais quais: o estudo minucioso da Legislação Brasileira e das doutrinas concernentes ao tema, além de compilações bibliográficas físicas e virtuais. Conforme o intuito finalístico, os objetivos propostos foram alcançados.

Pode-se concluir que o assédio moral é toda conduta abusiva e antipatizada em que o superior hierárquico se prevalece dessa condição por meios que causem danos à vítima e, se de cunho libidinoso, configura-se o assédio sexual. O assédio, por conseguinte, surge de maneira insignificante no âmbito laboral, porém a multiplicação dos ataques ocorre de forma rápida e deplorável, tendo em vista a relação de poder preexistente.

A relação de poder, exposta no primeiro capítulo da pesquisa, é peculiar do próprio labor, e o excesso é punível pelas normas brasileiras. Na maioria dos casos, para manter o relacionamento operacional que há no trabalho, muitas vítimas se anulam por receio de perder o emprego e para dispor de meios mantenedores das necessidades essenciais a sobrevivência. É perceptível, portanto, que a fase mais complexa para a vítima é a da denúncia, e, para isso, o Estado deve dispor de meios seguros e ágeis para a vítima ser respaldada.

Conquanto o Código Penal Brasileiro de 1940 tenha passado por várias alterações, sobretudo da Lei nº 13.964/2019 (Pacote Anticrime), é imprescindível que

novas atualizações sejam feitas, uma vez que os valores hodiernos não são os mesmos da época em que o documento entrou em vigor. Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho, certificadora dos direitos trabalhistas, não prevê expressamente uma tese aprofundada do tema, o que impossibilita a designação do assédio e suas respectivas modalidades.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, supremacia normativa do ordenamento jurídico brasileiro, também não evidencia o assédio em seu acervo regulamentário, o que ocasiona comodidade para as prováveis omissões legislativas. Vale ressaltar que a dificuldade na denúncia facilita a reincidência no ato, e a omissão estatal concorre para a ocorrência de mais práticas lesivas à honra. Outrossim, situações que violam à liberdade, como a descrita, poderiam ser evitadas caso houvesse intervenção rápida e segura.

É importante frisar que o assédio influencia em alterações significativas no meio laboral e social do sujeito passivo, e, por isso, a doutrina majoritária prevê a responsabilidade subjetiva para o assediador. Em relação a responsabilização da empresa, não somente deverá haver a responsabilidade penal dos responsáveis legais, como também, deverão responder pelos danos civis e suas respectivas indenizações.

Destarte, com ênfase no âmbito trabalhista, a obra acadêmica percorreu o surgimento do assédio até a hodiernidade, devido a reiteração na conduta e a deficiência legislativa compreendida no Brasil. Dessa forma, além da respectiva indenização pelos danos causados, bem como o ingresso da ação perante a Justiça contra o assediador, é indispensável que o Estado tenha uma atuação positiva em relação às vítimas. Assim como afirma Hannah Arendt, “a essência dos Direitos Humanos é o direito a ter direitos”.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Ministério lança canal para registro de denúncias trabalhistas**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-05/ministerio-lanca-canal-para-registro-de-denuncias-trabalhistas> Acesso em: 20 abr. 2021.

ALVARENGA, Leidyane. Os tipos de assédio moral. **Revista Jus Navigandi** (2018). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63389/os-tipos-de-assedio-moral>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ANTUNES, Carina Raquel de Oliveira de Souza. Assédio moral no ambiente do trabalho: Conceituação jurídica, características e responsabilidades da empresa. **Revista Âmbito Jurídico** (2017). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-163/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-conceituacao-juridica-caracteristicas-e-responsabilidades-da-empresa/>. Acesso em 06 mar. 2021.

BARBOSA, Luisa Rocha Arleo; COSTA, Victor Braz Freire; LARANJEIRA, Ygor Souza; MELO, Daniel Vinicius Santos; REIS, Victor Santos; SANTANA, Daniel Souza; SOARES, Amanda Ribeiro. Assédio sexual, violência de gênero e relações de poder. **Revista Jus Navigandi** (2018). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69354/assedio-sexual-violencia-de-genero-e-relacoes-de-poder#>. Acesso em: 22 nov. 2020.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **REONSABILIDADE DO EMPREGADOR: Perguntas e Respostas**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Geovana Silva. Assédio sexual vivenciado pela mulher no trabalho e a liberdade sexual da empregada. **Conteúdo Jurídico** (2020). Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55827/assdio-sexual-vivenciado-pela-mulher-no-trabalho-e-a-liberdade-sexual-da-empregada>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **Servidores cobram regulamentação do combate ao assédio moral** (2017). Disponível em: https://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2017/09/05_comissao_mulheres_assedio_moral.html. Acesso em: 17 abr. 2021.

BRASIL. **Código Penal de 1940. Vade Mecum**. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Vade Mecum**. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Vade Mecum. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho** (2017). Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf. Acesso em: 13 mai. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Sexta Turma decide que assédio sexual pode ser caracterizado entre professor e aluno** (2019). Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalt/Paginas/Comunicacao/Noticias/Sexta-Turma-decide-que-assedio-sexual-pode-ser-caracterizado-entre-professor-e-aluno.aspx>. Acesso em: 13 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** (2020). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/ass%C3%A9dio-sexual-o-que-%C3%A9-quais-s%C3%A3o-os-seus-direitos-e-como-prevenir->. Acesso em: 14 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral** (2019). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>. Acesso em: 13 mai. 2021.

CAMPOS, Erika Paula de; LOYOLA, Fernanda Beatriz Kula. O assédio moral organizacional. **Revista UniCuritiba** (2012). Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/536>. Acesso em: 17 nov. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 1992.

CORREIA, Renata Stéphanie Cavalcante. Um olhar criminológico sobre a delinquência sexual. **Revista Âmbito Jurídico** (2013). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-penal/um-olhar-criminologico-sobre-a-delinquencia-sexual/>. Acesso em: 08 mar. 2021.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. **Revista Jusbrasil** (2016). Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2020.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. Assédio moral – Diagnosticando as consequências. **Revista Direito Net** (2007). Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>. Acesso em: 17 abr. 2021.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 12. ed. rev., ampl. E atual. – Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

IEIRI, Edgar Yuji. Assédio sexual no trabalho. **Revista Jusbrasil** (2017). Disponível em: <https://eieiri.jusbrasil.com.br/artigos/471279477/assedio-sexual-no-trabalho#>. Acesso em: 22 nov. 2020.

ISAÍAS, Stéfani Linhares; MELO, Raul Henrique Bezerra; MELO, Ruana Bezerra. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. **Revista Jus Navigandi** (2017). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 28 out. 2020.

JESUS, Damásio; GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Editora Saraiva, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**. Mato Grosso do Sul, n 01, p. 156, 2007.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral**, agente causador de doenças do trabalho. Reflexos na Saúde do trabalhador. Editora LTr, 2012.

LOMBROSO, Cesare. **O Homem Delinquente**. Tradução: Sebastian José Roque. 1. Reimpressão. São Paulo: Ícone, 2010.

MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. O crime de assédio sexual. **Revista Jusbrasil** (2014). Disponível em: <https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>. Acesso em: 05 abr. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 5. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 37. Ed. – São Paulo: Atlas, 2021.

MOREIRA, Beatriz Marcella Della Mura. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. ÂMBITO JURÍDICO, Rio Grande, XX, n. 161, jun 2017. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19029&revista_caderno=25. Acesso em: 28 out. 2020.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. **Revista Âmbito Jurídico** (2008). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-57/aspectos-relevantes-acerca-do-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 07 mar. 2021.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Declaração Universal de Direitos Humanos. 1948. Objetivo de Desenvolvimento sustentável 5 – **Igualdade de Gênero**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acesso em: 17 abr. 2021.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil** – Volume Único. 11º ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019.

NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. Assédio moral no trabalho. Um estudo sobre os seus elementos. **Revista Âmbito Jurídico** (2012). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-99/assedio-moral-no-trabalho-um-estudo-sobre-os-seus-elementos/>. Acesso em: 06 mar. 2021.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 dez. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Revista Jus Navigandi** (2005). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>. Acesso em: 22 nov. 2020.

PASCOAL, Flávia Xênia Souza. Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico** (2018). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 06 mar. 2021.

RIOS, Any Menezes de los. Assédio sexual e seu enfoque trabalhista. **Revista Âmbito Jurídico** (2016). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-153/assedio-sexual-e-seu-enfoque-trabalhista/>. Acesso em 21 fev. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp 1759135/SP**. Relator originário: REIS JÚNIOR, Sebastião. Relator para o acórdão: CRUZ, Rogerio Schiatti. Publicado no DJ de 01/10/2019. Disponível em: <<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=%28RESP.clas.+e+%40num%3D%221759135%22%29+ou+%28RESP+adj+%221759135%22%29.suce>>. Acesso em: 15 mai. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO TRT-RS. **ROT: 0020143-94.2016.5.04.0007 RS**. Relator: ARAUJO, Francisco Rossal de. Publicado no DJ de 13/11/2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020143-94.2016.5.04.0007/2>. Acesso em: 15 mai. 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**. 9ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 18.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1967.

ZANETTI Robson, **Assédio moral no trabalho**: Virtual Books, 2000. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2021.