

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI
BACHARELADO EM DIREITO

SAMARA CUTRIM RODRIGUES
VALERIANE NAYLA DO NASCIMENTO SILVA
VITÓRIA CRISTINA COSTA DE MELO

O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

TERESINA
2022

SAMARA CUTRIM RODRIGUES
VALERIANE NAYLA DO NASCIMENTO SILVA
VITÓRIA CRISTINA COSTA DE MELO

O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof.^a Ma. Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

R696a Rodrigues, Samara Cutrim.

O Assédio sexual nas relações trabalhistas. Samara Cutrim Rodrigues; Valeriane Nayla do Nascimento Silva; Vitória Cristina Costa de Melo. – Teresina: Uninovafapi, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2022.

23. p.; il. 23cm.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Relação trabalhistas. 2. Assediadores. 3. Assédio sexual. 4. Responsabilidades. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 342.162 522

Catálogo na publicação
Antonio Luis Fonseca Silva– CRB/1035
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

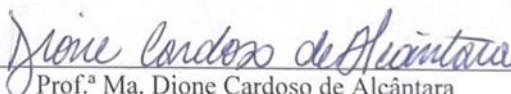
SAMARA CUTRIM RODRIGUES
VALERIANE NAYLA DO NASCIMENTO SILVA
VITÓRIA CRISTINA COSTA DE MELO

O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

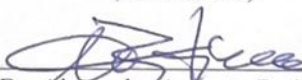
Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 17/11/2022

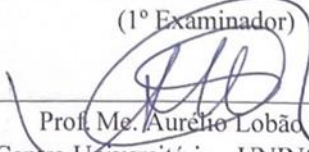
BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)



Prof. Dr. Alexandre Augusto Batista de Lima
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)



Prof. Me. Aurélio Lobão Lopes
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que nossos objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos. A família, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho. A instituição Centro Universitário Uninovafapi, essencial no nosso processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendemos ao longo dos anos do curso. A professora orientadora Me. Dione Cardoso de Alcântara, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional ao longo do curso.

RESUMO

Através deste estudo analisaremos o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho, enfatizando os tipos de assédio praticado entre patrões para com empregados, denominado assédio sexual vertical, pois neste grupos são incapazes de conviver com as diferenças, da mesma forma que as empresas tendem a apresentar dificuldades de lidar com as situações de assédio moral tanto horizontal como vertical, ignorando, desse modo, o problema, deixando o assediado à mercê da situação, tornando a empresa cúmplice dos assediadores. Por conta disto, cresce o debate sobre a responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal, discutindo se esta culpa é objetiva ou subjetiva. Assim, busca-se nesse estudo discutir o assédio sexual nas relações trabalhistas a partir da Lei nº 10.224/2001; tratar das consequências do assédio tanto do ponto de vista do assediado, como na ótica do assediador e descrever as medidas preventivas que possam assegurar ao trabalhador assediado um ambiente agradável e harmonioso e sem riscos futuros. O tipo de estudo é bibliográfico, transversal, com metodologia qualitativa e abordagem dedutiva, utilizando-se de uma revisão de literatura, utilizando-se de doutrinas jurídicas especializadas, artigos e produções científicas pertinentes ao tema aqui abordado. A pesquisa revelou que o posicionamento já consolidado nas decisões é que nas questões que envolvem assédio sexual horizontal, a responsabilidade do empregador é objetiva, caso haja relação de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e o ato do agente causador, lhe será atribuído o dever de reparar o dano causado.

PALAVRAS-CHAVE: Relações trabalhistas. Assediadores. Assédio sexual. Responsabilidades.

ABSTRACT

Through this study we will analyze the crime of sexual harassment in the work environment, emphasizing the types of harassment practiced between employers towards employees, called vertical sexual harassment, because in this groups they are unable to live with differences, in the same way that companies tend to present difficulties in dealing with situations of moral harassment both horizontally and vertically, thus ignoring the problem, leaving the harassed at the mercy of the situation, making the company an accomplice of the harassers. Because of this, the debate about the employer's responsibility in cases of horizontal moral harassment grows, discussing whether this guilt is objective or subjective. Thus, this study seeks to discuss sexual harassment in labor relations based on Law No. 10,224/2001; address the consequences of harassment both from the point of view of the harassed person and from the point of view of the harasser and describe the preventive measures that can ensure the harassed worker a pleasant and harmonious environment without future risks. The type of study is bibliographic, transversal, with a qualitative methodology and a deductive approach, using a literature review, using specialized legal doctrines, articles and scientific productions relevant to the topic discussed here. The research revealed that the position already consolidated in the decisions is that in matters involving horizontal sexual harassment, the employer's responsibility is objective, if there is a causal relationship between the damage suffered by the victim and the act of the causative agent, he will be assigned the duty to repair the damage done.

KEYWORDS: Working relationships. Harassers. Sexual harassment. Responsibilities

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual trata-se de um comportamento que não é desejada, nem tão pouco intencionada pela pessoa importunada, sendo ainda desproporcional e incomum, quando ocorrido em um ambiente de trabalho. O presente tema ganhou repercussão com a criação da Lei nº 10.224/2001, que inseriu o art. 216-A ao código penal brasileiro, regulamentando o crime de assédio sexual (BRASIL, 2001).

Basta apenas que o assediante pratique um ato considerado ofensivo para caracterizar o assédio sexual, pois o legislador não exige que tal prática se dê de forma repetitiva (LEIRIA, 2012, p. 99). Desta forma, a caracterização do assédio sexual, quando é praticado por um superior hierárquico a vítima ou então que o assediante tenha poderes para interferir na vida profissional da vítima, como, por exemplo, aumento salarial, rescisão contratual, promoção, entre outros.

Diante desse tema, surge a necessidade de esclarecer a seguinte pergunta: como se caracteriza e quais as medidas preventivas nas relações de trabalho?

Tendo como objetivo geral deste estudo propor uma breve análise do crime assédio sexual no ambiente de trabalho e como objetivos específicos discutir o assédio sexual nas relações trabalhistas a partir da Lei nº 10.224/2001; tratar das consequências do assédio tanto do ponto de vista do assediado, como na ótica do assediador; e descrever as medidas preventivas que possam assegurar ao trabalhador assediado um ambiente agradável e harmonioso e sem riscos futuros.

A importância do tema reside na necessidade de efetiva proteção da dignidade humana do trabalhador. Parte-se da ideia de que o ordenamento jurídico não pode permitir que uma pessoa seja moral e fisicamente desrespeitada no lugar onde ganha o meio de sustento. Além disso, torna-se importante observar que o trabalho é, para além de um meio de mantimento do ser humano, um modo de satisfação e consumação pessoal, no seu desenvolvimento físico, intelectual, moral e social.

Este estudo transversal insere-se na metodologia qualitativa e se vale do método de abordagem dedutivo, utilizando-se a técnica de pesquisa da revisão de literatura, uma vez se utiliza de doutrinas jurídicas especializadas, artigos e outras produções científicas pertinentes à compreensão do tema aqui abordado.

Para a tipificação da metodologia deste estudo, é classificado como bibliográfico de abordagem qualitativa. Ramos (2012), explica que a pesquisa qualitativa se trata de uma pesquisa que tem como premissa, analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento. Assim, o que percebe-se é que a ênfase da pesquisa qualitativa é nos processos e nos significados.

Utilizou-se para a pesquisa artigos acadêmicos publicados em revistas, livros, sites confiáveis, legislação nacional, jurisprudência relevante e teses e textos que tratem sobre o assédio sexual nas relações de trabalho. Os dados bibliográficos e documentais serão apresentados analisados com o auxílio do método histórico, enfatizando-se a evolução do assédio sexual nas relações de trabalho, como tem aumentado, juntamente aos problemas que causam para retirar possíveis conclusões.

Para a análise do tema proposto, o presente artigo encontra-se dividido em três capítulos: O primeiro capítulo tem por objeto mostrar o conceito de assédio sexual e sua previsão legal no direito brasileiro, destacando a relação de trabalho e o contrato de trabalho e sua caracterização. Dando seguimento, com segundo capítulo será abordado no meio ambiente de trabalho as espécies de assédio sexual e em consequência os tipos de proteções dadas ao trabalhador. Por fim, o terceiro capítulo estuda as medidas preventivas que possam assegurar ao trabalhador assediado um ambiente agradável e harmonioso e sem riscos futuros.

2 DESTACANDO A RELAÇÃO DE TRABALHO, O CONTRATO DE TRABALHO E SUA CARACTERIZAÇÃO

Destacando a relação de trabalho e o contrato de trabalho, que dentro do conceito amplo e também geral de trabalhador se multiplicam, tem-se, assim, o autônomo, o eventual e o avulso, afora um tipo especial de relação de trabalho, sendo a relação de trabalho subordinado ou a relação de emprego. Assim, relação de trabalho é gênero, e relação de emprego (trabalho subordinado) é espécie, com isso afirma Delgado (2009, p. 285) que, a relação de trabalho tem caráter genérico, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo atual.

Esse critério está mais de acordo, com a condição de dependência hierárquica que submete o empregado o poder de subordinação do empregador. Nesse contexto, Baraúna (2009, p. 106), afirma que o entendimento da subordinação legal decorrente da dependência econômica esteia-se na concepção da diferença assimétrica entre empregado e empregador.

Segundo Alkimin (2008), embora a relação de trabalho não deixe de ter um certo conteúdo patrimonial diante do dever do empregador de pagar salários, certamente tem como elemento primordial a pessoalidade, ante a prestação pessoal dos serviços e de forma subordinada, sujeitando a pessoa do empregado ao poder de direção do empregador, esta é razão suficiente para a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, pois, como pessoa, goza de todos os atributos da personalidade, que devem ser preservados e respeitados diante do poder de direção e dentro da relação Patrão X Empregado.

A Constituição de 1988, no que lhe concerne, traz em seu bojo normativo princípios protetivos que alcançam o trabalhador não apenas em sua relação laboral (da não discriminação em consonância com o princípio geral da isonomia), como também se direciona a proteção de direitos subjetivos do trabalhador, com respeito a sua dignidade, preservando-lhe, neste aspecto, a imagem, a honra e a intimidade, restando assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

De acordo com Calvet (2007, p. 427): Embora seja possível a realização de relação de trabalho em sentido lato sem onerosidade, como o que acontece no conhecido trabalho voluntário, em que em regra geral o trabalhador gasta sua energia de trabalho com o intuito de perceber uma contraprestação do tomador dos seus serviços. Visto que constitui o salário na relação de emprego ou os honorários em relações autônomas, esta que por sua vez caracteriza-se por ser uma atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício.

Observa-se que nas relações de trabalho caras que o trabalhador se vincula juridicamente ao tomador visando o recebimento do objeto dessa prestação de energia, o pagamento. Pode-se dizer, portanto, que o principal objeto das relações de trabalho onerosas são, pelo lado do trabalhador, o gasto da energia e, pelo lado do tomador, o pagamento.

De acordo com CALVET (2007, p. 428): No tocante aos serviços prestados, no que lhe concerne, são viabilizados em nossa sociedade, pois o trabalhador obtém os rendimentos necessários à manutenção de uma vida digna, pois é através dele que o cidadão consegue acesso a prestações básicas que, embora seja dever do Estado, o que geralmente somente através do setor privado chega-se a um nível de qualidade desejado, como educação, saúde, habitação. Conforme aqui descrito, o que se pode constatar, é que a regra nas relações de trabalho é a prestação de serviços pelo ser humano que necessita da contraprestação (pagamento) para sobreviver com dignidade, o que caracteriza esse vínculo jurídico pela essencialidade de seu objeto. Para dar-se continuidade será enfatizado os contratos de trabalho que, são como todos os contratos, atos jurídicos de feitos e efeitos tradicionais.

Nos contratos de trabalho também são descritos que são considerados sujeitos da relação jurídica de Contrato de Trabalho, em regra, o empregado e o empregador. O empregado, segundo preceitua o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O empregador como, segundo elemento constitutivo da relação de emprego típico, constitui a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (Artigo 2º da CLT).

3 ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITO E ASPECTOS LEGAIS

O assédio sexual no trabalho é considerado, uma forma de violência que atinge o patrimônio pessoal, profissional, ético e social do trabalhador, causando aos mesmo danos e graves lesões aos seus direitos.

Segundo Hirigoyen (2002), o medo tornou-se um componente determinante no ambiente de trabalho em razão da preocupação com o desemprego, que persiste apesar da retomada do crescimento econômico, e do aumento das pressões psicológicas ligadas aos novos métodos de gestão. Trata-se da preocupação de não estar há altura, de desagradar o chefe, de não ser apreciado pelos colegas, da mudança; medo, também, da crítica ou de se cometer um erro profissional que possa causar sua demissão.

Em determinadas empresas, a estratégia de gestão do pessoal repousa, inteiramente, no terrorismo. Os assalariados estão, constantemente, na defensiva, repercutindo na escala hierárquica, alto a baixo.

Afirma ainda Hirigoyen (2002) que todo assalariado sabe que, qualquer que seja seu nível hierárquico, corre o risco de, a qualquer momento, perder tudo e ser demitido se não for considerado suficientemente produtivo ou não se adaptar às exigências organizacionais.

Conforme Paiva e Casalechi, (2010) ao ponto de manter o emprego, os trabalhadores em sua grande maioria estão se sujeitando a qualquer tipo de sobrecarga e humilhações, vão esquecendo de sua identidade e perdendo seus direitos e valores, onde renunciam sua responsabilidade para executar apenas o que foi ordenado.

Desta forma, tem-se então que a necessidade econômica do trabalhador em relação ao emprego, tendo em vista a necessidade do salário para a sua própria subsistência, constitui um fator importante a ser considerado quando se analisa o assédio sexual nas relações trabalhistas.

Considerando essa realidade, à responsabilização civil por tal fenômeno, tem previsão e seu amparo legal dentro do Direito Brasileiro, conferindo que o assédio sexual é um fenômeno que vem se perpetuando ao longo dos anos no cotidiano das relações trabalhistas, pois é caracterizado quando há uma coação, perseguição ou grande insistência com fins sexuais de uma pessoa para com outra. Em que incida em uma situação constrangedora e capaz de ensejar danos às vítimas dessas condutas, e assim por muito tempo a sociedade permaneceu inerte frente às situações caracterizadoras do fato.

Contudo, a evolução social e a ampliação de direitos trabalhistas, entre outros fatores, fez com que as atenções das autoridades se voltassem a este problema, promovendo a elaboração de leis a fim de protegerem ao trabalhador assediado e penalidades ao assediador.

A inserção explícita do assédio sexual na legislação somente ocorreu por meio da Lei n.º 10.224, de 2001, que acrescentou ao Código Penal (CP) de 1940 o artigo 216-A que dispõe nestes termos: “constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função” tornando, assim crime o assédio sexual nas relações de trabalho (BRASIL, 2014).

Destaca-se aqui o assédio horizontal, praticado por um grupo de empregados do mesmo nível. O fenômeno pode, inclusive, decorrer de ato patronal, consistente no estímulo à

rivalidade entre seus empregados. Ou seja, o empregador estimula conflitos internos com o feito de se livrar de algum incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão.

Conforme Dallegrave Neto, (2010) exemplifica na sua assertiva mostrando o caso do grupo de empregados que tenta convencer o chefe a pedir o seu desligamento para não terem que passar ou serem postos sobre sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregador se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo ou forçando a sua demissão.

O mobbing horizontal leva, por exemplo, à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política, religiosa, desta forma, este tipo é praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.

É um fenômeno em que é percebido entre eles e seus colegas de trabalho, devido à diferença salarial e competitividade. Ou seja, colocam o sujeito a diversas situações humilhantes, sob comentários ofensivos, rumores da sua vida pessoal, e calúnias que podem diminuir a sua imagem profissional diante da empresa.

O outro tipo de assédio, o vertical, que incontestavelmente, vem do empregador, tem-se que o agente causador desta violência psicológica no local de trabalho, enquanto possui o poder diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT). Desta forma, o que ocorre no assédio vertical é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado e não a sua atividade, com isso o empregador ao usar de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente.

Este assédio é praticado por pessoas de diferentes níveis hierárquicos envolvidos em uma relação de emprego, ou que se houver a subordinação. Pode ocorrer o assédio vertical descendente e ascendente. O assédio vertical descendente é uma agressão, tendo um sujeito ativo um superior hierárquico visando abusar ou agredir o subordinado, ou seja, é submetida a tamanha humilhação. O assédio vertical descendente, é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro

superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando, conforme (ALKIMIN, 2006, pag.69).

Portanto, o assédio vertical descendente é a utilização de poder hierárquico com fins de abuso, seja do poder disciplinar, ou seja do poder diretivo. Já o assédio vertical ascendente, é caracterizada por agressão por um ou mais subordinados contra o superior. Vale ressaltar que na administração pública, onde trabalhadores, geralmente, possuem "estabilidade" no local de trabalho, esta prática ocorre com mais frequência do que no setor privado.

Ressalta-se, pela redação da lei penal, que para ser configurado o assédio sexual é necessário que o sujeito praticante do delito ou assediador (a) esteja em um patamar mais elevado, ou seja, que esteja ocupando uma posição privilegiada em relação à da vítima, o assediado (a), usando do vínculo de subordinação para obter vantagem ou favorecimento sexual. Mostra-se, portanto, a explícita ideia de que o assediado não pode corresponder à intenção sexual do assediador, indispensável a não reciprocidade (BRASIL, 1940).

Para tanto, em se tratando da outra modalidade de assédio, a horizontal, que se caracteriza na forma em que a gravidade das consequências à vítima de assédio moral horizontal, se faz necessário que seja dada efetividade a sua reparação, uma vez que a restauração do status quo não se viabiliza na seara do dano moral. Assim, necessária a aplicação do instituto da reparação civil nestes casos, inclusive com a responsabilização objetiva do empregador, a fim de compensar a dor suportada pelo empregado-vítima (PRATA, 2014).

O artigo 5º da CF, inciso X, prevê: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho é uma maneira de evitar abusos por parte do empregador, sendo assim uma proteção ao trabalhador conferida pelo Estado. Trata-se de um direito irrenunciável pelo empregado e também de um princípio muito importante no âmbito do Direito Trabalhista.

Para tanto, todas as modalidades de assédio são abusivas, pois praticadas direta ou indiretamente visando a afetação do estado psicológico da vítima, causando-lhe dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, colocando em perigo o emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Desta forma, ganha também relevância a descrição dos perfis das vítimas e dos agressores, inclusive para se permitir a correta compreensão dos motivos do assédio moral praticado, como segue no parágrafo abaixo.

No assédio moral no trabalho, a honra do trabalhador é atingida por meio dos atos de desqualificação, pois o assédio moral se desenvolve por maus tratos e humilhações que são praticados desde os primórdios da relação trabalhista e, atualmente, acompanha o mercado globalizado de uma maneira mais intensa, haja vista que a globalização propicia o florescimento da prática de Assédio Moral, dentro da necessidade de garantia do seu sustento e de sua família, esta prática tem sido bastante frequente dentro das empresas sejam elas públicas ou privadas.

Desta forma, o assédio sexual viola princípios jurídicos e rompe os limites morais inerentes a boa conduta humana em sociedade, traz, consigo, consequências que repercutem em todo o ambiente de trabalho, tornando-o um local depreciativo para todos os indivíduos que nele convivem conhecedores de tal prática que tenha ocorrido. Contudo, é evidente que é a vítima a mais atingida pelo fenômeno, ficando sujeita a danos morais e materiais, seja em sua vida profissional ou pessoal, na qual, muitas vezes, terá dificuldades de relacionar-se com outras pessoas em razão do trauma sofrido.

Andrade e Assis (2018, p.2) mostram que “os papéis sociais e históricos desempenhados por homens e mulheres têm fundamento material, que integra as inúmeras relações de poder entre os sexos”. Assim sendo, as diferenças sociais e culturais construídas entre os sexos são fundamentais para entendermos não só o funcionamento das relações laborais, bem como as consequências jurídicas decorrentes disso.

Dessa forma, considerado crime no Brasil, capitulado no artigo 216-A do Código Penal, o assédio sexual deve ser entendido como violência de gênero, não sendo, portanto, um problema individual.

Segundo Calvet (2002) dos dois tipos de assédio sexual, que pode ser de intimidação ou chantagem. Nesse último caso, a lei 10.224 de 2001 criminaliza o assédio sexual em situações em que o autor da prática se vale de sua posição hierárquica para constranger alguém de modo a obter favorecimentos sexuais, em sua grande maioria as vítimas são mulheres. Entre as sanções, a legislação trabalhista prevê demissão por justa causa. Além disso, o transgressor pode pegar de um a dois anos de prisão.

Enfatizamos ainda o assédio eleitoral, pois entendemos que este tópico se faz necessário pelo período em que se passa, pois conforme o princípio do voto que é secreto, pessoal e intransferível, diz a lei. A Constituição Brasileira, em seu Artigo 14, determina que “a soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para

todos”. Entretanto, o assédio eleitoral, presente sobretudo em empresas, existe sendo tipificado em lei como crime.

Segundo o Artigo 300 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737, de 1965), é crime o servidor público valer-se de sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato, ou partido. A pena é de até seis meses de detenção, mais multa. Da mesma forma, é crime usar de violência ou ameaçar alguém, coagindo-o a votar em determinado candidato.

O presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), ministro Alexandre de Moraes, criticou recentemente a prática criminosa que, segundo ele, tem ocorrido nas eleições deste ano. “Lamentavelmente, no século XXI, retornamos a uma prática criminosa que é o assédio eleitoral, praticado por empregadores coagindo, ameaçando, prometendo benefícios para que seus funcionários votem ou deixem de votar em determinadas pessoas”, disse após uma sessão plenária.

“Não é possível que ainda se pretenda coagir o empregado em relação ao seu voto. A Justiça Eleitoral tem um canal específico para que todos os que queiram denunciar essa prática ilícita possam fazer com absoluta tranquilidade, garantindo o sigilo, para podermos coibir essa prática nefasta”, acrescentou o presidente do TSE.

4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

O assédio sexual, quando praticado, não são apenas feridos, regras ou conceitos, e sim são feridos os direitos e garantias estabelecidas na Constituição Federal. Isto porque, como prega a doutrina, todas as relações jurídicas são conceituadas por estas regras. A Constituição Federal de 1988 garante a proteção dos direitos e garantias que foram mencionados por ele como essencial para manter a dignidade da pessoa humana. Esses direitos estão mencionados no art. 1º da Carta Magna, em especial em seu inciso III, in verbis.¹

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

III - a dignidade da pessoa humana;

A Constituição Federal no seu art. 5º dispõe diversos direitos e garantias fundamentais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

Várias são as consequências sofridas e causadas tendo em vista que uma possível repercussão do assunto gera a aparência negativa perante a sociedade, bem como resulta nas sanções judiciais que o praticante irá responder (WAGNER, 2017). Com isso é através deste estudo dar ênfase desde então a caracterização, onde destaca-se a subordinação, sendo que seu significado dentro da relação empregatícia, pode ocorrer subordinação do empregado às ordens do empregador. Ao tornar-se empregado, este abre mão da liberdade diretiva de seu trabalho, passando o empregador a dirigi-lo e com a possibilidade de aplicar-lhes as penas previstas na lei, caso haja o descumprimento de alguma ordem.

Para isto, descreve-se que a subordinação corresponde ao cume antiético e combinado com poder de direção existente no contexto da relação de emprego, decorrendo assim em uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

O elemento da subordinação apresenta considerável importância para o tema do assédio sexual tendo em vista a relação de poder e dependência existente entre empregado e empregador, uma vez que se agrava dentro das consequências do assédio e acentua a vulnerabilidade da vítima. Para os dias atuais, o Direito do Trabalho incorpora-se de medidas protetoras do trabalhador que se manifestam no espelho da proteção legal e não tutelam do mesmo modo todos os que trabalham. Destinam-se, de preferência, aos que prestam serviços sob o invólucro de um contrato específico: o contrato de trabalho.

Para Calvet (2006, p. 48 – 49), afirma que, este tipo de contrato ocorre com a redução da autonomia da vontade nos contratos em que o objeto é essencial para a vida humana, aumentando-se essa autonomia nas relações onde o objeto é meramente supérfluo.

Sabemos que a remuneração é o fruto de uma relação de trabalho essencial para a sobrevivência digna, não resta dúvida de que deve haver o estabelecimento de um conteúdo mínimo para que se assegure àquele que busca esse objeto na relação (o trabalhador) a garantia da realização e observância dos direitos fundamentais, como freio à natural força que a parte suficiente exerce sobre a contrária, o que hoje já é amplamente admitido na doutrina civilista pelo instituto da ‘função social do contrato’.

Para que o vínculo de emprego se concretize é necessário que os elementos fático-jurídicos estejam reunidos, caso contrário não estará configurada a relação de emprego, permitindo que se identifiquem, sem dificuldade, as qualidades jurídicas de empregador e de empregado.

Desta forma, deve-se ter em qualquer relação empregatícia determinadas características, são elas: Pessoa Física, Onerosidade, Subordinação e Habitualidade

a) Pessoa física é a pessoa natural, a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural).

b) Onerosidade, este elemento traduz-se na expressão “mediante salário” constante do já citado artigo terceiro da CLT e tem o seguinte significado: é preciso que o empregado trabalhe com a intenção de auferir rendimentos. A análise deste elemento é efetivada na visão de Delgado (2009, p.272), é vista da seguinte forma, a pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sócio jurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas, mas combinadas: um plano objeto de análise, ao lado de um plano subjetivo de análise do mesmo elemento.

A do empregador é a de pagar o salário, a título de compensação do trabalho que lhe é prestado. A onerosidade é desse modo da essência do contrato de trabalho. Segundo Gomes e Gottschalk (2004, p.59), falam que: se a prestação de serviço for gratuita, o contrato não será de trabalho, na acepção técnica e restrita dessa expressão, não havendo, pois, contrato de trabalho sem salário. Não é, outrossim, um contrato solene, pois a sua perfeição não depende de formalidades especiais.

c) Subordinação, este elemento significa que dentro da relação empregatícia, há de ocorrer subordinação do empregado às ordens do empregador. Dessa forma, para Delgado (2009, p. 280), reforça que a subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego.

d) Habitualidade, este, talvez seja um dos critérios mais importantes para a existência de um vínculo empregatício, é preciso que haja uma relação contínua de trabalho, ou seja, o trabalhador não realiza serviços eventuais e/ou pontuais, mas sim permanentemente. Então, aquele profissional que você contrata para visitar o trabalho esporadicamente para dar uma olhada nos serviços e fazer manutenção não é seu funcionário. Porém, a funcionária encarregada da limpeza que trabalha diariamente seis horas por dia pode, sim, possuir vínculo empregatício. A não eventualidade existe como requisito, pois aquele trabalhador fica impossibilitado de prestar outros serviços quando atua continuamente para apenas uma empresa.

4.1 Consequências para a vítima

Em 1985 foi reconhecido pela Conferência Internacional do Trabalho que o assédio sexual no ambiente de trabalho e afeta a produtividade, bem como o bem-estar da vítima, para LEIRIA (2012, p. 106), O assédio sexual gera consequências para a saúde da vítima que vão desde o sofrimento psicológico, frustração, perda da autoestima e até distúrbios físicos, que prejudicam sua vida pessoal, familiar e profissional, muitas vezes levando-a a romper o contrato de trabalho, abdicando de sua profissão diante da ofensa à sua dignidade e liberdade sexual, caracterizando-se dano moral reparável pela compensação pecuniária.

Vale destacar o que explica Rodolfo Pamplona Filho:

uma investigação realizada pela confederação Organizações Sindicais Livres (CIOSL) conclui que o assédio produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio de estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, além do surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas. (FILHO, 2001, p. 108).

Vale destacar que a repercussão do assunto, mesmo nas investigações sobre o crime, gera desconforto à vítima, gerando lesões a sua intimidade, podendo gerar ainda comentários maldosos de outros colegas de trabalho, o que constrange ainda mais a pessoa assediada, tornando seu local de trabalho impróprio para praticar suas funções (WAGNER, 2017, p. 32).

Para Fiorillo (2000, p. 25) meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Fiorillo (2000, p. 31) explicam a interligação entre o meio ambiente com o direito ao trabalho, o mesmo se aplica com relação ao “direito ao trabalho”, já que a saúde se trata de um objetivo intrínseco ao meio ambiente, que dele não se separa. Em virtude disso, a doutrina, motivada pelo tratamento dado ao tema pela CF (artigos 200, VIII, 7º, XIV, XXXIII, entre outros incisos do referido artigo).

Pode-se concluir que o assédio sexual se configura quando ocorre uma ação que tenha cunho sexual, no qual o assediante é um superior hierárquico, sendo tal ação praticada de forma

repetitiva, gerando como consequência o retardamento da vítima em sua produção no serviço, para afetar a sua integridade psicológica e física, bem como sua dignidade.

4.2 Princípio da Dignidade da pessoa humana

Ao falar deste princípio, tem-se um sentido amplo, referindo-se a todas as pessoas como tendo essa condição. É claro que pode e deve falar em princípio da dignidade individual do trabalhador, uma vez desfrutando de direitos mínimos, indispensáveis e inalienáveis, que o garante um trabalho digno. Este princípio orienta o comportamento de todos disciplinados em nosso planejamento jurídico e, especialmente, no local de trabalho, embora muitos abusos ocorrem e não respeita a dignidade do trabalhador. Porém, Barros (2009, p.191) relata que: “A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador”.

O princípio da dignidade humana, amparado pelo art. 1º, III da Constituição Federal, proclama que o homem deve ser considerado um sujeito e não um objeto. Este princípio é a fundamentação de base dos direitos humanos na Constituição. Respeitar a intimidade, a dignidade da pessoa humana, de logo, a igualdade entre os homens representa obrigação imposta aos poderes públicos, tanto no que concerne à elaboração da regra de direito (igualdade na lei) quanto em relação à sua aplicação (igualdade perante a lei). A lei deve agir plenamente, inovar e transformar, uma vez que o trabalho faz o homem mais digno, que permite o desenvolvimento da sua vida profissional e pessoal, pois é tendência o reconhecimento do ser humano como o centro e o fim do Direito.

Um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, e como consequência proporcionar a melhoria da condição social, minimizando as desigualdades entre o capital e o trabalho, ressaltando assim os valores sociais do trabalho, como fundamentos para uma sociedade justa e solidária. Marques (2007, p. 77) afirma que:

Para tanto, necessária também a análise do alcance do fundamento do valor social do trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana ante a globalização e precarização dos direitos dos trabalhadores em sentido amplo, já que a Constituição Brasileira, ao que parece, é a salvação, considerando os problemas relacionados ao trabalho se comparado ao grande capital. O valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador devem ser preservados. Marques (2007, p. 112) também afirma que: “valorizar, de fato, o trabalho humano, é diminuir

consideravelmente a alienação, extinguir as horas extraordinárias e colocar o ser humano, homem trabalhador, como fim em si e não como meio a que o capital atinja seu fim.”

Ainda segundo Marques (2007, p. 112), “o trabalho traz dignidade, sustento, e valoriza o ser humano, portanto, é preciso respeitar todo e qualquer trabalho, pois todos contribuem para a melhoria da sociedade. Valorizar o trabalho humano é o caminho para tentar acabar com a discriminação”.

A dignidade da pessoa humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que 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 sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2002, p. 60).

A dignidade da pessoa humana é entendida ao longo do tempo, assumindo diversas matizes, com avanços e retrocessos, para tanto, é necessária também a análise do alcance do fundamento do valor social do trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana ante a globalização e precarização dos direitos dos trabalhadores em sentido amplo, já que, ao que parece, é a salvação, considerando os problemas relacionados ao trabalho se comparado ao grande capital.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo propor uma análise do crime assédio sexual no ambiente de trabalho, trouxe a luz seu contexto histórico, seu conceito, a caracterização no Brasil, características e sujeitos envolvidos. Com base na pesquisa, pode-se dizer que a sistemática jurídica, para com o crime de assédio sexual, está elencado no Código Penal Brasileiro em seu artigo 216-A, pois, 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, com isso o assédio sexual é uma conduta que ofende a liberdade sexual da pessoa, dever do Estado, bem como dos empregadores e empregados o resguardo e a proteção dos direitos do empregado.

Os efeitos de assédio sexual nas relações de trabalho causam grandes danos as vítimas desse crime. Observa-se que associar o instituto da responsabilidade civil ao fenômeno do

assédio sexual no trabalho representa, na prática, um meio eficaz para preveni-lo e combatê-lo, constituindo-se, ainda e precipuamente, numa forma de restabelecimento in status quo ante e, dessa maneira, de promoção da Justiça. Cabe ainda observar que discutir sobre tal modalidade de assédio significa tratar de um grave problema de interesse, também, coletivo, uma vez que evitar os danos causados por este fenômeno é algo que produz ganhos para toda a sociedade.

Como dito na introdução, a violência no ambiente de trabalho não, é algo novo, todavia, há uma preocupação mais recente, tanto doutrinária como dos Tribunais, em traçar um conceito preciso da figura, bem como, estruturar os elementos marcantes do psicoterror no trabalho. A prevenção é a melhor maneira de se evitar o assédio sexual nas relações de emprego, sendo importante que tanto a empresa, mas como também os sindicatos atuem nesse propósito, já que esse tipo de crime fere um dos princípios constitucionais mais importantes, o da dignidade da pessoa humana. A proteção contra o surgimento de novos casos de crimes de assédio sexual aparece não só impar para manter a relação de trabalho, mas também se qualifica como essencial para a perpetuação do chamado Estado Social e Democrático de Direito.

Conclui-se que todo trabalhador, independentemente de gênero, idade, cor, raça, etnia, nacionalidade, religião, condição física, situação familiar, orientação sexual, entre outros, deve ser respeitada e protegida contra toda e qualquer forma de assédio.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2006.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá, 2008.
- ANDRADE, Cristiane Batista e ASSIS, Simone Gonçalves. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão da literatura**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, Fundacentro, v. 43, n. 11, p. 1-13, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940, retificado em 3 jan. 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 10 abr. 2014.
- _____, Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.
- _____. Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001 / MSG 424 DE 15/05/2001 - D. O. ELETRÔNICO DE 16/05/2001, P. 28: PARTES VETADAS: PAR. ÚNICO DO ART. 216-A, ACRESCIDO AO DECRETO-LEI 2.848, DE 1940, PELO ART. 1º DO PROJETO.
- _____. Artigo 300 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737, de 1965).
- CALVET, Otávio Amaral. **Consórcio de empregadores urbanos: uma realidade possível: redução dos custos e do desemprego**. São Paulo: LTr, 2002.
- CALVET, Otavio Amaral. **O direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- CALVET, Otavio Amaral. **O direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial. Vol II. Curitiba: Juruá, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- _____; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.
- GOMES; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral**, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

MARQUES, Rafael da Silva. Valor social do trabalho, na ordem econômica, na constituição brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007.

PAIVA, Kely César Martins de; CASALECHI, Tamilsy Teixeira. **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2010.

Revista ATHENAS de Direito, Política e Filosofia (ISSN 2316-1833) – Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete – Ano VIII – Vol. I – 2019

PRATA, Marcelo Rodrigues. Assédio moral no trabalho sob novo enfoque. Curitiba: Juruá, 2014

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas**. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017. Disponível em: <
<http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/2385>> Acesso em: 16/10/2022.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Betiane Jerônimo da Rocha Lima, graduada em Letras pela UEMA- UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado (O assédio sexual nas relações trabalhistas), dos alunos (Samara Cutrim Rodrigues, Valeriane Nayla do Nascimento Silva e Vitória Cristina Costa de Melo). Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 11 de 11 de 2022.

Betiane Jerônimo da Rocha Lima

Betiane Jerônimo da Rocha Lima

CPF- 965.251.263-04