

# O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Prof. Dr. Gézio Duarte Medrado<sup>1</sup>

## RESUMO:

O assédio sexual está tipificado no Direito Penal como crime, porém, no campo civil, trabalhista e administrativo tem merecido as sanções de ordem disciplinar e financeira, independente das sanções no campo criminal. Tido como a ação, palavra escrita ou oral, gesto destinado a constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual pelo superior dirigido ao subordinado quando em situação de dependência hierárquica de modo a criar-lhe situação vexatória entre heterossexuais ou homossexuais. O incômodo pode ser criado, também, fora da hierarquia, entre pares de modo a criar constrangimento no ambiente do trabalho. A solução está na firme negativa do assediado e sua ação denunciando a prática insidiosa do assediador que merecerá da gestão de pessoal da empresa empregadora a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sob pena de vir a responder por indenização por dano moral na forma prevista no Código Civil e amparo na Constituição da República, posto tratar-se de violação à intimidade (Liberdade Sexual) e à dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

## SUMÁRIO:

1. Introdução. 2. Conceito. Caracterização. Legislação. 3. Consequências trabalhistas em relação ao contrato de trabalho do assediador. Direito de Regresso. 4. Consequências trabalhistas em relação ao contrato de trabalho do assediado. Dano moral. 5. Considerações finais.

## 1. Introdução

No âmbito das relações de trabalho o assédio sexual se mostra possível de ocorrer com assiduidade em decorrência da proximidade e do convívio diário com as pessoas do sexo oposto em tempo maior que as demais horas repartidas no dia. Assim, as pessoas convivem mais tempo no ambiente de trabalho do que no ambiente escolar ou no convívio .....

<sup>1</sup> MEDRADO, Gézio Duarte. Professor Universitário na Graduação (FEA-PUCSP) e Pós-graduação. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP; Advogado Trabalhista; foi Juiz do Trabalho do TRT-SP; Palestrante em Congressos da Associação Ibero-americano de Direito do Trabalho e Seguridade Social. É considerado Professor Visitante em Universidades da América Central e do Sul. Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no Grau de Comendador.

com sua família, em casa, o que resulta o compartilhar de sentimentos e, invariavelmente, de conhecer a intimidade das pessoas.

Esse convívio exige de cada pessoa postura sadia e adequada ao ambiente social em que vive, primando por conhecer os limites que são moralmente estabelecidos pelo respeito a vida privada, a honra, a imagem, a intimidade, a dignidade e outros bens jurídicos de cada uma.

No mundo em que vivemos parece terem sido abolidas posturas respeitosas e consideradas rígidas no passado para tornarem-se, hoje, liberais que chega às raias da agressividade e do abuso. Na verdade, são posturas antissociais e combatidas com amparo nas idéias e da ótica da liberdade sexual, assim considerado o direito de livre disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual, tema este que não abordaremos por não se circunscrever ao propósito de nosso trabalho.

## 2. Conceito. Caracterização. Legislação

O que é o assédio sexual e quais são os limites em que se fixam o flerte, o cortejo e o abuso. Considerado crime pela Lei 10.224/2001 e introduzido no Código Penal, artigo 216-A, *caput*, tipificado o fato de o agente

constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Na definição do Aurélio **assédio** é a "insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc". Segundo o Dicionário Houaiss de língua portuguesa, **constrangimento** é a

... violência física ou moral exercida contra alguém; coação; situação moralmente desconfortável; embaraço, vergonha, vexame; falta de coragem diante de outras pessoas; acanhamento, encabulamento, timidez; algo desagradável que não se pode evitar, aborrecimento, descontentamento.

Embora clara a redação do artigo citado, conveniente registrar o significado léxico – gráfico dos seus elementos imputativos mais importantes: **assédio** (vinculado direta e exclusivamente ao sujeito ativo do ilícito) e **constrangimento** (elemento circunstancial da conduta do agente

agressor que pode e deve ser analisado em conjunto com o comportamento do(a) pretense ofendido(a) para se concluir pela caracterização ou não do delito).

Mesmo com o advento da Lei mencionada, as ocorrências têm sido resolvidas no âmbito civil, trabalhista ou administrativo, ante as dificuldades na realização da prova na esfera criminal.

A doutrina trabalhista na esteira desses regramentos, sobretudo o de ordem legal, enfatiza as provocações e molestamentos (praticados pelo superior hierárquico e indesejados pelo assediado) com vistas à obtenção de favorecimento sexual em constrangimento e ofensa da dignidade da vítima empregada. No ensinamento de Alice Monteiro de Barros<sup>2</sup> o assédio sexual caracteriza-se

por incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho

Na esfera trabalhista, a compreensão dos fatos não exige a clareza e rigor probante verificada na esfera criminal, sendo suficiente a constatação da situação de constrangimento (conduta de constranger alguém) a que o assediado(a) é exposto(a), com o propósito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo o assediador(a) superior(a) hierárquico(a) ou de ascendência no exercício de emprego, cargo ou função, para se configurá-lo.

A posição de quem assedia é determinante na caracterização do assédio, posto que haverá o abuso do poder deixando o assediado(a) em posição desconfortável e sem condições de reagir às propostas efetivadas ou insinuadas. O assédio sexual resolve-se em reiterados constrangimentos que não precisam ser diários, mas, constantes. Não é necessário que a vantagem, entendida como proveito ou algum favorecimento, agrado, sexual seja consumado, mas que seja o assediado(a) importunado(a) por ações, gestos ou palavras oral ou escrita. É neste momento que se dá o assédio sexual.

.....

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de, *O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado*, Gênesis - Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v70, p. 497, out/1998).

Ementa<sup>3</sup>: Dano Moral. Assédio sexual. Abuso de poder. O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma forma de abuso de poder, podendo ocorrer por chantagem, quando o assediador tem o intuito de levar vantagem ou fornecimento sexual prevalecendo-se de sua função ou condição superior hierárquica (tipo criminal), ou por intimidação, quando há a intenção de restringir a atuação ou criar situação ofensiva ao assediado.

O assédio sexual não pode ser confundido com o flerte. É da natureza humana a atração por afeição entre as pessoas, daí iniciar-se o flerte com o propósito de se construir uma relação duradoura como a de um possível namoro e casamento. A proximidade das pessoas no sadio ambiente de trabalho pode resultar nessa relação que deve ser incentivada, inexistindo aí a intenção de mera vantagem ou favorecimento sexual, motivo pelo qual não há que se falar em assédio.

Em Acórdão da lavra da I. Desembargadora Maria da Conceição Baptista, proferido pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, da Segunda Região<sup>4</sup>, a seguinte Ementa:

Assédio Sexual: Descaracterização – Nenhum ser humano é imune ao amor, à chamada “química da atração e a seus mistérios bem como às ações “humanas” que daí derivam. Somente o seu exercício abusivo ou com significativo potencial ofensor a outrem pode alcançar a instância indenizatória aqui pleiteada e outras na esfera penal (também buscadas pela autora, mas, ao que parece, sem êxito). “Cantadas” civilizadas, na maioria das vezes implícitas em convites para sair, sem nenhuma conotação desvelada de sexo, sem coação ou qualquer ameaça de violência, e/ou sob condição constringedora que pudessem embaraçar, envergonhar ou expor a suposta vítima perante terceiros, por si só, não caracterizam assédio sexual e sim mero interesse de conquista (inquietação do deus Eros), não se podendo olvidar, enfim, que as pesquisas revelam crescente números de homens e mulheres que já tiveram envolvimento

.....

<sup>3</sup> TRT-2 - Recurso Ordinário RO 2524420125020 SP 00002524420125020020 A28 (TRT-2) - Data de publicação: 14/06/2013

<sup>4</sup> Processo TRT/SP nº 00287.2003.055.02.00-6; 1ª Turma; Acórdão n. 2007075630; Relatora: Desembargadora Maria da Conceição Batista;

com colegas de trabalho que resultaram até mesmo em casamento.

No dizer de Omar Latif<sup>5</sup>, é preciso diferenciar um simples flerte, interesse e atenção sobre uma determinada pessoa do assédio sexual, que é uma perseguição sexual, insistente e com danos muitas vezes sério. O jogo de sedução é inerente aos homens e não se pode confundi-lo com a violência que é o assédio sexual, pois estaria se banalizando o tema. Em outro Acórdão<sup>6</sup> proferido pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, da Segunda Região, em que foi Relator o Desembargador Carlos Francisco Berardo, assim ficou assentado:

Assédio Sexual. Art. 5º, inciso X, da Constituição Federal; Art. 186 do Código Civil. Art. 216-A do Código Penal (Lei N° 10.224/01) Analogia. A prova dos autos evidencia que simples "carícia" nas mãos da recorrente, ou convite para sair, feito pelo genitor das sócias, sem outras consequências, não é suficiente para caracterizar assédio sexual. Ademais, a recorrente comparecia uma ou duas vezes na loja, somente para levar numerário, já que trabalhava em outro local. Relevância da comunicação da MM. Juíza com as partes na instrução do feito. Recurso a que se nega provimento.

É preciso atentar também para calúnias e difamações infundadas, para que não se produza o efeito contrário, o prejuízo ao suposto assediante, que também sofreria danos certamente gravíssimos.

### **3. Consequências trabalhistas em relação ao contrato de trabalho do assediador. Direito de Regresso**

Cabe ao empregador zelar pelo bem-estar do seu ambiente de trabalho e exercer o poder de polícia reprimindo de modo eficaz qualquer situação insidiosa que possa causar intranquilidade que possa prejudicar suas atividades ou trazer prejuízo ao violar bem jurídico daqueles que estão sob sua dependência jurídica.

.....

<sup>5</sup> LATIF, Omar Aref Abdul; *Assédio sexual nas relações de trabalho* – Publicado em *ÂmbitoJuridico.com.br*; acessado em 11/09/16: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)

<sup>6</sup> TRT-2ª Região – Processo nº 01405.2005.057.02.00 – 11ª Turma – Relator Carlos Francisco Berardo – DOE 09/06/2006.

O assédio sexual prejudica a imagem do empregador e compromete sua produção e resultado e poderá ser responsabilizado civilmente (Código Civil, artigos 159 e 1521, III) com a condenação judicial por dano moral resultado de assédio sexual praticado por seu preposto(a). Neste caso, poderá se ressarcir em ação regressiva o que tiver de pagar por dano causado por seu empregado.

A providência imediata, uma vez constatado o fato, é a dispensa do empregado assediador, por ter cometido ato de incontinência de conduta, no dizer de Domingos Zainaghi, tal como<sup>7</sup> previsto no artigo 482, b, da CLT, ou seja, conduta de vida irregular, imoral, desonesta ou de má-fé, comprometedor, capaz de quebrar o respeito e a confiança, incompatível com o comportamento que deve ser do empregado ou de qualquer cidadão, necessários para a manutenção do contrato de trabalho. Wagner D. Giglio<sup>8</sup>, deixa patente que a incontinência de conduta tem sido entendida, na jurisprudência, como um tipo de mau procedimento: o desregramento de conduta ligado à vida sexual, direta ou indiretamente. São os desmandos do empregado no seu comportamento sexual, as obscenidades que pratica, a libertinagem, a pornografia, a falta de respeito ao sexo oposto.

#### **4. Consequências trabalhistas em relação ao contrato de trabalho do assediado. Dano Moral**

Ao assediado(a) é facultado rescindir indiretamente o contrato de trabalho sob o argumento jurídico de que o empregador, por si ou por seu preposto, praticou ato lesivo a sua honra e à boa fama (art. 483, letra e), pleiteando o pagamento das verbas da rescisão tal como se despedido fosse, bem como, por ferir o assédio sexual seu direito subjetivo confere-lhe, daí, direito à indenização civil conforme previsão no Código Civil Brasileiro. Diz a jurisprudência:

Assédio sexual – Configuração – Dano moral – Indenização.  
Se a reclamante, no interior da empresa, sofre reiteradas investidas de conotação sexual por parte do chefe de área, submetendo-a a situação vexatória e atentadora à sua dignidade, configura-se o assédio sexual, que, segundo José Wilson Ferreira Sobrinho "é o comportamento consistente na explicitação

.....

<sup>7</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio, in *A Justa Causa no Direito do Trabalho*, Malheiros Editores: São Paulo, SP; 1995, pág. 69;

<sup>8</sup> GIGLIO, Wagner D., in *Justa Causa*, Editora Saraiva: São Paulo, SP, 6a Edição, 1996, pág. 79;

da intenção sexual que não encontra receptividade concreta de outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa, atraindo, assim, o direito da reclamante à reparação por dano moral<sup>9</sup>.

A palavra dano provém do latim *dannum*<sup>10</sup> (De Plácido e Silva<sup>11</sup>) e nada mais é do que um prejuízo material ou moral causado à pessoa por outrem. Pedrotti (In RT 690/93, pág. 605.) refere-se a “prejuízo originário de ato de terceiro que cause diminuição no patrimônio juridicamente tutelado (*Dannum facere dicitur, quis facit quod sib non est permisum*)”. A palavra moral, segundo Morais Mendonça<sup>12</sup>, é oriunda do latim *moralis* e está jungida à idéia do que é honesto ou virtuoso.

Aguiar Dias descreve, assim, que o dano moral “consiste na penosa sensação de ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano em consequência deste, seja provocado pela recordação do defeito ou da lesão – quando não tenha deixado resíduo mais concreto, seja pela atitude de repugnância ou pela reação de ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam”<sup>13</sup>. Dano moral é “aquele que surte efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe uma dor, uma tristeza ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, sem qualquer repercussão de caráter econômico, ao passo que dano patrimonial se verifica quando uma pessoa causa a outra um dano consistente em um prejuízo de ordem econômica, ou seja, o patrimônio material é lesado”<sup>14</sup>. Os danos de natureza moral, “atingem, pois, as esferas íntimas e valorativa do lesado, enquanto os materiais constituem reflexos negativos no patrimônio alheio”<sup>15</sup>.

O dano moral é instituto levado ao patamar constitucional pela Constituição de 1988, art. 5º, V e X e sua reparação vem em forma de compensação e não de indenização, pois se o dano moral afeta a perso-

.....

<sup>9</sup> TRT – 3ª Região – 4ª T – RO nº 14159/97 – Rel. Des. Denise Alves Horta – DJMG 13.06.98 – pág. 6;

<sup>10</sup> Provém do verbo *dannare*, que significa causar dor, molestar – enfim causar mal.

<sup>11</sup> Vocabulário Jurídico, Rio de Janeiro, Forense, 1990.

<sup>12</sup> MENDONÇA, Guilherme de Morais; In artigo intitulado *Dano Moral na Justiça do Trabalho*, RDT 09/96, versão informatizada.

<sup>13</sup> DIAS, José Aguiar. *Da Responsabilidade Civil*, 4. ed., Forense, Rio de Janeiro, 1960, Tomo II, p. 783.

<sup>14</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro, *Do Dano Moral Trabalhista*, LTr, 59-04/488.

<sup>15</sup> BITTAR, Carlos Alberto, *Danos Morais: Critérios para a sua Fixação*, Repertório IOB, 1ª quinzena 08/1993, nº 15/93, pág. 293.

nalidade do homem, nenhum dinheiro será capaz de apagar as marcas do sofrimento pelo qual passou.

Dano moral. Ofensa à honra do empregado. O empregador responde pela indenização do dano moral causado ao empregado, porquanto a honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (art. 5º, XI, da Constituição Federal). Esta disposição assume maior relevo no âmbito do contrato laboral porque o empregado depende de sua força de trabalho para sobreviver. “La indenización tarifada de la lei de contrato de trabajo no excluye una reparación complementaria que signifique un amparo para el trabajador, quando es agredido en su personalidad” (Santiago Rubinstein). A dor moral deixa feridas abertas e latentes que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar; mesmo assim, sem apagar o registro.<sup>16</sup>

A compensação do dano moral além de sanção imposta ao ofensor, inibindo-o da repetição do ato ilícito, traz ao ofendido uma compensação, mas não tão-somente a satisfação pessoal de ver o ofensor ser punido, pois também há uma reparação pecuniária, que visa atenuar a ofensa perpetrada.

A responsabilidade do empregador pátrio está prevista nos artigos 159 e 1.521, III, do Código Civil vigente à época dos fatos. Agrava-se quando o assediador é a pessoa titular da sociedade empregadora.

O valor da indenização é entregue ao ponderado arbítrio do magistrado que avaliando as condições do ofensor e do ofendido fixará importância que compensará a dor sofrida pelo constrangimento a que foi submetida a obreira.

“Os danos morais são os danos da alma” (Apóstolo João), não se pode conceber, pois, a necessidade de se provar o dano moral. O art. 8º da CLT disciplina que o magistrado deverá valer-se, entre outras, da equidade e outros princípios e normas gerais do direito e, o art. 335 do Estatuto Processual Civil que deve ser utilizado subsidiariamente, uma vez que não apresenta qualquer incompatibilidade com o disposto no diploma consolidado, determina que o julgador poderá se utilizar, para a formação de seu convencimento, da presunção.

.....

<sup>16</sup> Acórdão da 2ª T do TRT da 3ª R – no mérito – RO nº 3608/94 – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – j. 14/06/94 – Recorrente: Rio Paracatu Mineração S.A.; Recorridos: Sebastião Barbosa de Brito Filho – “Minas Gerais” II 08.07.94, pág. 50.

Assim, ao contrário do dano material, que depende de prova de sua existência para ensejar reparação, o dano extrapatrimonial (ou moral) não precisa ser demonstrado, uma vez que se exige, tão-somente, a demonstração da conduta irregular daquele que causou a lesão.

## 5. Considerações Finais

Conclusivamente pode-se afirmar que no âmbito das relações de trabalho o assédio sexual é bem considerado, embora, se possa verificar certo rigor na produção da prova dos fatos o que por si torna difícil a configuração quando restrita à relação íntima dos envolvidos.

O assédio sexual se configura na cadeia hierárquica e de cima para baixo, embora, possa existir entre pares e pessoas do mesmo sexo. Sendo empregado, a legislação vigente autoriza a rescisão do contrato, pelo empregador, por justa causa, embora, não o exima de responder por indenização por dano moral (responsabilidade objetiva) ao empregado assediado por violação ao que estatui a Constituição da República em seu [artigo 5º, inciso X](#) quanto à inviolabilidade da intimidade, privacidade e a honra. Tratando-se de assédio praticado pelo empregador, a solução resolve-se por via da rescisão indireta do contrato.

O assediado deve ter uma atitude firme em relação ao assediador, não demonstrando qualquer assentimento em suas ações. A negativa deve ser incisiva e permanente. É extremamente importante dar conhecimento aos colegas de trabalho e reunir as provas que forem possíveis, bem como, relatar ao superior imediato do assediador, se necessário, registrar boletim de ocorrência em Delegacia de Polícia, posto tratar-se de crime tipificado no [Código Penal](#).

## Bibliografia:

BARROS, Alice Monteiro de, "O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado", *Gênesis - Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v70, p. 497, out/1998).

BITTAR, Carlos Alberto, Danos Morais: Critérios para a sua Fixação, *Repertório IOB*, 1ª quinzena 08/1993, nº 15/93.

CASTELO, Jorge Pinheiro, Do Dano Moral Trabalhista, *LTr*, 59-04/488.

DIAS, José Aguiar. Da Responsabilidade Civil, 4. ed., Forense, Rio; 1960, Tomo II.

GIGLIO, Wagner D., in "Justa Causa", Editora Saraiva: São Paulo, SP, 6ª Edição, 1996;

LATIF, Omar Aref Abdul; "Assédio sexual nas relações de trabalho" – Publicado em [ambitojuridico.com.br](http://www.ambitojuridico.com.br); acessado em 11/09/16: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1826](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826)

MENDONÇA, Guilherme de Moraes; In artigo intitulado Dano Moral na Justiça do Trabalho, RDT 09/96, versão informatizada.

TRT - 2ª Região – Processo nº 00287.2003.055.02.00-6; 1ª Turma; Acórdão n. 2007075630; Relatora: Desembargadora Maria da Conceição Batista;

TRT - 2ª Região – Processo nº 01405.2005.057.02.00 – 11ª Turma – Relator Carlos Francisco Berardo – DOE 09/0-6/2006;

TRT - 3ª Região – RO nº 3608/94 – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – j. 14/06/94 – Recorrente: Rio Paracatu Mineração S.A.; Recorridos: Sebastião Barbosa de Brito Filho – "Minas Gerais" II 08.07.94, pág. 50;

TRT- 3ª Região – 4ª T – RO nº 14159/97 – Relatora. Des. Denise Alves Horta – DJMG 13.06.98 – pág. 6;

ZAINAGHI, Domingos Sávio, in "A Justa Causa no Direito do Trabalho", Malheiros Editores: São Paulo, SP; 1995;