

# Artigos

## Sexo e Poder nas Relações de Emprego – uma breve análise sobre o assédio sexual

**ADRIANA DE FÁTIMA  
PILATTI FERREIRA  
CAMPAGNOLI**

Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Professora Assistente da mesma instituição, Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR) na Linha Estado, Atividade Econômica e Desenvolvimento Sustentável.

**SILVANA SOUZA NETTO  
MANDALAZZO**

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Professora Associada da UEPG, nos cursos de Bacharelado em Direito e Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas. Juíza do Trabalho.

Estou lutando contra o alcoolismo e a depressão, Dr. Quinn ... Durante seis anos fui tratada por seus clientes como um pedaço de carne. Fui passada de mão em mão, como uma caixa de bombons, cada um tirando o que quisesse. Estava sem dinheiro, era divorciada, tinha dois filhos e era boa de cama. Estou tentando fechar as chagas que a *Great Benefit* abriu em minha alma.<sup>1</sup> (SANTOS, 1999, p. 70)

### RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo central traçar um panorama geral do problema do assédio sexual, com ênfase na relação de emprego. Inicialmente buscou-se o conceito e foram analisados os elementos essenciais para a sua configuração, abordando a questão da hierarquia entre os sujeitos. Num segundo estágio foram estudadas as suas formas de exteriorização, levando-se em consideração a importante repercussão que a prática de assédio sexual produz no ambiente de trabalho, e abordadas as consequências afetas à vítima, ao assediante, ao empregador e ao contrato de trabalho propriamente dito.

**PALAVRAS-CHAVE:** assédio sexual – ambiente de trabalho – subordinação

### ABSTRACT

This paper aims to outline a central overview of the problem of sexual harassment, with emphasis on the employment relationship. Initially we sought the concept and analyzed the essential elements for your

---

<sup>1</sup> Trecho do interrogatório de uma vítima de assédio sexual, pressionada pelo advogado de uma empresa seguradora norte-americana, relatado pelo juiz Luis Carlos Teixeira Bonfim, do TRT-RJ.

configuration, addressing the question of hierarchy between subjects. In a second stage were studied forms of externalization, taking into account the important impact that the practice produces sexual harassment in the workplace, and the consequences to the victim, the harasser, the employer and the employment contract itself said.

**KEY-WORDS:** sexual harassment – working place - subordination

## **INTRODUÇÃO**

A incorporação cada vez maior de mulheres nos diversos campos de trabalho, assim como em alguns campos tradicionalmente considerados masculinos, tem deixado a descoberto algumas lacunas em nossa legislação trabalhista, promulgada há quase 70 anos, dentro, portanto, de um contexto sócio-econômico e cultural muito diferente do que se vive no século XXI. Nesta seara merece análise o problema do assédio sexual nas relações de emprego, que afeta a dignidade de mulheres e homens, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o assediado, bem como afetando o seu trabalho, e a sua própria carreira.

Está-se, pois, frente a um velho problema, cuja transcendência e impacto na sociedade, e provavelmente sua gravidade (ante aos inúmeros casos envolvidos), o projeta tanto para o Direito, quanto para a opinião pública.

A Constituição Federal (CF) estabelece, em seu artigo 1º, III, como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, vedando qualquer discriminação entre homens e mulheres, sob qualquer motivo ensejador (artigo 5º). Muito embora tal prática seja expressamente vedada pela Lei Maior, discriminações das mais variadas espécies ainda figuram nas relações sociais e em especial, nos vínculos laborais, onde se destacam aquelas que dizem respeito ao sexo, pois as mulheres ainda têm rendimentos inferiores aos dos homens e, muitos casos são marcados por discriminação no processo seletivo, instabilidade e estagnação na carreira, bem como são as maiores vítimas do que se denomina assédio sexual.

O assédio sexual se inclui no conceito de discriminação por motivo de orientação sexual e caracteriza-se como o ato de constranger colegas de trabalho, com o objetivo de favorecimento sexual. Nosso país, à semelhança de todo o mundo moderno, passa por transformações econômicas em que se constata a redução das oportunidades de emprego, bem como a precarização

dos já existentes. Neste contexto, os assediadores, inescrupulosamente, utilizam-se desse expediente para pressionarem suas vítimas que, não raro, têm naquele emprego a sua única fonte de subsistência pessoal e familiar.

A tipificação do crime de assédio sexual ocorreu através de Lei n. 10.224/2001, que incluiu o artigo 216-A no Código Penal (CP)<sup>2</sup>, traduzindo-se como uma manifestação do legislador brasileiro ante aos anseios da sociedade, que se revelava em posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais em favor da punição de tal prática.

Desta forma, o presente estudo busca discutir o assédio sexual nas relações de emprego, os seus elementos caracterizados e, em especial a análise da (des)necessidade da condição de subordinação da vítima, bem como as consequências da prática para os agentes envolvidos.

### **NOÇÕES CONCEITUAIS E ELEMENTOS TIPIFICADORES**

A palavra assédio vem do latim *obsidere*, que tem o significado de pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar. Na língua portuguesa, assédio significa insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões ou outra forma de abordagem forçada (FERREIRA, 2005, p. 60). Como significado etimológico de assédio tem-se: “um cerco posto a um reduto para tomá-lo” (DAMIAN, OLIVEIRA, 1999, p. 11).

Para Maria Helena Diniz, o assédio sexual “é o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual”. Essa definição mostra dois pontos importantes no conceito de assédio sexual: a) em primeiro lugar, a existência de uma força que se julga capaz de dominar o outro lado, que por diferença circunstancial é mais fraco; b) em segundo lugar, a existência de uma intenção pura e simples de alcançar um relacionamento carnal (diferente do galanteio, do flerte, da simples cantada) (DINIZ, 1998, p. 285).

Segundo conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual deve se manifestar como uma condição para dar ou manter o emprego, influir na carreira do assediado, bem como prejudicar

---

2 Art. 216-A. 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.

o rendimento profissional da vítima, através da humilhação, insultos, intimidação (DAMIAN, OLIVEIRA, 1999, p. 11).

Desta forma, assédio sexual significa molestar “alguém com propostas, insinuações ou atos de caráter libidinoso, contra a vontade da vítima, prevalecendo-se da relação de autoridade e/ou ascendência sobre a vítima.” (DAMIAN, OLIVEIRA, 1999, p. 13)

Das noções trazidas, surgem elementos que são muito valiosos para precisar as circunstâncias que compõem o chamado assédio sexual, qualquer que seja a sua extensão e a sua implicância, traduzindo-se estes como tipificadores de tal conduta, dentre os quais se destacam o comportamento incômodo por parte do autor, através de conduta física ou verbal que seja ofensiva para a vítima e que haja repulsa por parte desta, de modo claro e efusivo (SANTOS, 1999, p. 46).

Partindo de tais elementos, existem inúmeras questões a serem esclarecidas, tais como: a) quem pode ser sujeito (ativo e passivo); b) que tipos de condutas caracterizam assédio; c) para haver assédio, a conduta do agente ativo ou assediante tem que ser reiterada, ou não.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, a caracterização do assédio sexual exige, pelo menos<sup>3</sup>, a presença de dois indivíduos: o agente assediador (sujeito ativo) e o destinatário do assédio ou assediado (sujeito passivo) (2002, p. 40).

Da análise do texto literal do artigo 216-A do CP, denota-se que o sujeito ativo pode ser qualquer pessoa, homem ou mulher, em relações hetero ou homossexual, desde que apresente a elementar situação relativa a hierarquia funcional ou ascendência, bem como a necessidade de existência de vínculo laboral ou funcional entre assediante e assediado, pois do contrário não se enquadra o texto legal.

Já o sujeito passivo também pode ser do mesmo sexo do ativo, ou de sexo diferente, desde que se encontre na condição subalterna exigida pela lei penal (BITTENCOURT, 2002, p. 28-29).

---

3 A expressão “pelo menos” é utilizada por uma questão de rigor técnico, uma vez que existe a possibilidade do constrangimento e instigamento sexual serem praticados por mais de um colega, em razão do próprio ambiente de trabalho. (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 40)

Das narrativas mencionadas, conclui-se que na seara criminal, o assédio sexual pode ser cometido por homens ou mulheres, contra pessoas do mesmo sexo ou do sexo oposto, mas o sujeito ativo tem que necessariamente ser alguém que tenha o poder de conservar ou privar o trabalhador de seus benefícios no âmbito laboral.

O entendimento do assunto existente no Direito Penal exige adaptações para a aplicabilidade no Direito do Trabalho, já que este ramo possui princípios próprios, que o distingue das demais Ciências.

Sendo assim, no âmbito juslaboral já existe pronunciamento de que a relação de poder entre as partes não constitui elemento essencial na configuração do assédio sexual<sup>4</sup>. A justificativa do posicionamento adotado está fundamentada numa das formas de revelação do assédio, que se dá por intimidação, através da criação de um ambiente de trabalho incômodo para a vítima, conforme será tratado a seguir.

#### **HIERARQUIA E FORMAS DE EXTERIORIZAÇÃO DO ASSÉDIO**

O assédio sexual pode se exteriorizar através situações nas quais um empregado é obrigado a escolher entre ceder a favores sexuais de seu superior, ou perder algum benefício decorrente de seu trabalho, sendo denominado de assédio sexual por chantagem, ou *quid pro quo* (TRACY, LALONDE, 1998, p. 28). Nesta modalidade, não se tem discutido acerca da necessidade de condição de superioridade hierárquica, o que se consubstancia numa condição essencial.

A discussão, na seara trabalhista, acerca da necessidade de ascendência do assediador sobre o assediado repousa no assédio sexual por intimação, também conhecido como assédio sexual ambiental e que se caracteriza por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado (VIVOT, 1995, p. 23).

E foi nesse sentido o pronunciamento do Tribunal da Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, ao considerar que o assédio sexual no âmbito

---

4 RO 0130700-29.2009.5.04.0611. Relator: Desembargador Fabiano de Castilho Bertolucci. Julgamento em: 03/03/2001, publicado no DJ de 14-03-2011. Disponível em [http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?sv c=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?sv c=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view). Acesso em 05 mar.20123

trabalhista merece ser analisado sob uma ótica mais ampla daquela adotada no Direito Penal, considerando-se a reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não podendo se restringir às hipótese de intimidação por superior hierárquico.

Alice Monteiro de Barros, ao abordar as formas de exteriorização do assédio sexual, distingue o assédio por chantagem, daquele realizado por intimidação, afirmando que na primeira modalidade há que necessariamente existir a condição de superioridade hierárquica, como forma de obrigar a vítima a ceder a favores sexuais de seu superior, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego, ao passo que a segunda forma está caracterizada por “incitações sexuais importunas, ou 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” (BARROS, 2008, p. 936).

Desta forma, embora o assédio sexual verificado nas relações laborais, na grande maioria dos casos, decorra da relação de poder entre as partes, tem-se que este pode estar caracterizado entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico, uma vez que no assédio por intimidação, os pedidos de favores não são feitos em troca de aumento, promoção, ou como uma condição de permanência no emprego, mas com a conotação de criar um ambiente de trabalho hostil, intimidatório, temeroso, através de práticas de condutas sexuais ofensivas (verbais ou físicas), com propósito de interferir no desempenho do trabalho da vítima.

Destaque-se que nessa forma de revelação do assédio não existe a promessa de ascensão profissional ou ameaça direta de dispensa, mas o propósito ou o efeito injusto de interferir na atividade laborativa individual, o que revela a ausência da necessidade de condição de superioridade.

Também merece análise o fato de que para que se configure a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho, não há necessidade imperiosa de formalização do contrato de emprego, uma vez que o empregado contratado sem carteira assinada também pode ser vítima de assédio, bem como não somente se configura assédio sexual aquele praticado no local físico do trabalho (na empresa propriamente dita), podendo ocorrer, em estabelecimentos de ensino, clubes desportivos e de lazer, associações civis, consultórios médicos e dentários, em resumo, em qualquer lugar

frequentado por pessoas capazes de abusar do direito de comando ou aproveitar-se da profissão (SANTOS, 1999, p. 38).

É importante destacar que, embora a lei não deixe claro, é possível que alguém assedie outra pessoa com o objetivo de obter satisfação sexual para si ou para outrem, como, por exemplo, assédio do superior hierárquico sobre a empregada visando beneficiar terceira pessoa, como o dono da empresa. E o assédio pode também ser praticado por um cliente, ou alguém que represente poderio econômico para com a empresa, ou seja, aquele que pode exigir que determinada compra ou venda, ou outra negociação que traga proveito para a empresa, esteja condicionada à aceitação de uma proposta sexual por determinado empregado (LIPPMANN, 2001, p. 17).

Assim, independentemente de conceitos ou caracterização, deve-se levar em conta o bom senso e a razão, aliados aos aspectos culturais da sociedade. Embora seja difícil estabelecer mecanismos claros que o reconheçam e o sancionem enquanto uma prática passível de punição, não há como objetar que o assédio sexual é um comportamento que existe e há muito tempo, que prejudica o empregado e a empresa. Por isso, quando caracterizado, deve ser banido, a fim de evitar aos sócios ou responsáveis pela empresa (que muitas vezes não é o assediador) um prejuízo desnecessário.

### **CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL E CONSEQUÊNCIAS**

O assédio sexual pode caracterizar-se por qualquer conduta de natureza sexual (física ou verbal) ou pedido de favores sexuais, tais como convites para festas íntimas, passeios a locais ermos ou insinuações deste gênero, passando pelas piadas lascivas, e chegando as propostas sexuais mais específicas, como ter relações sexuais (SANTOS, 1999, p. 39)

A esse elenco pode-se acrescentar, por exemplo, os comentários acerca de assuntos picantes ou íntimos, elogios repetidos a determinadas partes do corpo da empregada, oferecimento de benefícios em troca de favores sexuais, entre outras, sendo que as condutas podem ser exteriorizadas por meio de palavras, bilhetes, cartas, mensagens e inclusive através do uso da internet, quando do envio de correspondências eletrônicas (*e-mails*).

Aliados a tais elementos, para que se caracterize o assédio sexual é fundamental que haja a repulsa da conduta de natureza sexual pelo

destinatário, não se configurando o assédio se não houver a resistência ou recusa a uma proposta sexual não querida ou que importuna o assediado.

Em se tratando de uma conduta não desejada pela vítima, por óbvio que o assédio sexual, traz consequências tanto para os trabalhadores que dele padecem diretamente, assim entendidas desde o ponto de vista da saúde, da autoconfiança, do ânimo, do rendimento e das perspectivas profissionais, quanto para aqueles que, sem sofrê-lo diretamente, são testemunhas ou dele têm conhecimento; bem como para os empresários, afetando a eficácia econômica da empresa, podendo gerar publicidade negativa, além das possíveis incidências jurídicas.

As mais dramáticas consequências da prática de assédio sexual são, certamente, para a vítima. Para ela, a experiência de tê-lo sofrido é traumática e humilhante, na medida em que diminui a sua autoestima e até ocasiona sequelas de ordem psíquica, além de causar evidente prejuízo em seu rendimento profissional, criando um ambiente de trabalho inadequado. Ressalte-se que inclusive que a prática pode culminar com a ruptura do vínculo do emprego, seja pela possibilidade de rescisão indireta do contrato de emprego, com fundamento no artigo 483, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou pelo pedido de demissão do empregado, que, em virtude da insustentabilidade da situação, por vezes é visto como única solução possível.

Quanto ao assediante, caso se trate do próprio empregador, além da prática criminal, ele poderá ser compelido a indenizar a vítima por dano moral, dada a violação ao direito da personalidade, por meio do ato lesivo da honra, da boa fama e da intimidade (artigo 3º, IV e artigo 5º, X da CF). No caso do assediante tratar-se de um empregado, apenas a responsabilidade civil é solidária entre ele e o proprietário da empresa, o que poderá resultar em sanções em seu contrato de trabalho, assim entendidas como advertência, suspensão e até mesmo a ruptura do vínculo de emprego por justa causa, além, é claro, de responder pela prática de crime tipificado no Código Penal brasileiro.

Com relação às empresas, o assédio sexual pode ocasionar absenteísmo; queda de produtividade; responsabilização patrimonial em condenações judiciais vultosas por danos morais e materiais, a exemplo da proferida pelo



TRT da 4ª Região<sup>5</sup>, que condenou o empregador a ressarcir a sua empregada, a quantia de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) a título de danos morais em virtude de assédio sexual, pelo tratamento inadequado dispensado a mesma por parte de seu gerente, que não raras vezes utilizava-se de expressões de baixo calão para se referir a obreira; além de poder se transformar na razão oculta que empregados valiosos abandonem ou percam seu posto de trabalho. E se a empresa detém um clima de tolerância ao assédio sexual, sua imagem pode ver-se danificada na suposição de que as vítimas se queixem e façam pública a sua situação.

Velada ou abertamente, o assédio sexual está em toda a parte, tratando-se de um grave problema quando invade o ambiente de trabalho, afetando os indivíduos assediados, o assediante e a terceiros que participem indiretamente do evento. Além disso, pode culminar na propositura de ações judiciais onerosas, publicidade desfavorável ou invasão da privacidade. Pode, também, afetar as bases da empresa, seja ela uma escola, uma indústria, ou entidade governamental, além de atingir o bolso de supervisores, gerentes e colegas de trabalho. Enfim, o assédio sexual pode afetar a vida inteira de uma organização e de seus membros.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A descoberta básica sobre qualquer povo está na descoberta do relacionamento entre seus homens e suas mulheres.

**Pearl Buck**

O direito reflete os valores morais da sociedade, protegendo as relações interpessoais no sentido de promover o bem comum. Dessa forma, a constante evolução da sociedade em seus valores, cultura e tecnologia cria novos problemas a serem por ela desafiados. Dentre esses problemas está o assédio sexual, que foi tema do presente estudo.

O assédio sexual se consubstancia numa forma de discriminação em razão do sexo, que pode ser derivada de vários motivos, dentre eles, da ainda presente desigualdade de tratamento entre os sexos, podendo-se dizer que esta não se configura em decorrência de diferenças biológicas ou escolhas pessoais, mas sim do comportamento socialmente adotado.

---

5 RO0074600-25.2007.5.04.0029. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Julgamento em: 16/06/2010, publicado no DJ de 29-06-2010. Disponível em: [http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0074600-25.2007.5.04.0029&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0074600-25.2007.5.04.0029&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90). Acesso em 12 mar.2013.

Embora o problema do assédio remonte à épocas longínquas, apenas recentemente é que se deu início a sua identificação no âmbito social, bem como a quantificação dos custos sociais para ambos, vítimas e assediadores.

O entendimento é que o assédio sexual ocorre no local de trabalho, desde que haja uma relação de subordinação entre assediante e assediador, criando um ambiente laboral hostil, prejudicando o rendimento profissional, insultando ou intimidando a vítima. Contudo, o que se trouxe a tona é que há uma mudança de paradigma, uma vez que já existem manifestações doutrinárias e jurisprudenciais de que mesmo não existindo o elemento subordinação entre o sujeito ativo e o sujeito passivo, há possibilidade de configuração da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, ensejando reparação no âmbito trabalhista.

Enfim, o assédio sexual é uma situação que deve ser considerada com seriedade, como um problema antigo, mas de manifestação recente, que não deve ser tratado com desprezo, mas com seriedade, para que os trabalhadores possam exercer suas atribuições laborais com dignidade.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BITTENCOURT, Cezar Roberto. **Assédio Sexual**: Contribuição jurídico-normativa da globalização. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio. (Coords.), **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DAMIAN, Sergio A. S. e OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual** – doutrina jurisprudência e prática. São Paulo: Edijur, 1999.

DINIZ, José Janguê B. **Assédio sexual**. Revista Jurídica Consulex. Brasília, v. 1, n. 12, 1997.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, v. 1, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Nova Fronteira/Folha de São Paulo, 1995.

JESUS, Damásio E.; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista LTr, n. 01, jan. 2002. v. 66.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

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

TRACY, O'Shea; LALONDE, Jane. **Sexual harrasment – a practical guide to the law, your rights, and your options for taking actions**. New York: St. Martins Griffin, 1998.

VIVOT, Julio J. Martínez. **Acoso sexual en las relaciones laborales**. Buenos Aires: Astrea, 1995.