

Assédio sexual na relação de trabalho

Larissa Dos Santos Vieira¹, Marlete Maria da Cruz Correa da Silva²

¹Acadêmica do Curso de Direito. Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR.

²Professora especialista em direito processual civil em 1995 pela Universidade Tiradentes e 1988 pela Universidade Vale do Rio doce em Direito penal e processual penal. Graduada em 1987 pela UNITAU - Universidade de Taubaté, São Paulo. E-mail: marletemcruz@hotmail.com.

*Autor Correspondente: Larissa dos Santos Vieira, Graduada de Direito do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná. Rua Maralhão, 3158-A, Setor 05, Jaru, Brazil. 2023. E-mail: ari.santosvieira@hotmail.com

Recebido: 30/05/2023 Aceito: 18/07/2023.

Resumo

O presente artigo visa apresentar reflexões acerca do assédio sexual que é uma questão extremamente relevante nos dias atuais, especialmente no que diz respeito à sua ocorrência na relação de trabalho. Diante disso, torna-se imprescindível o estudo aprofundado do tema, visando não só entender a evolução histórica e os tipos de assédio, mas também identificar as medidas legais que têm sido adotadas para combater essa prática abusiva. Nesse sentido, é importante destacar que a compreensão do assédio sexual na relação de trabalho deve ser embasada em uma análise criteriosa da literatura existente sobre o tema. É através desse estudo que é possível identificar as diferentes formas que o assédio pode assumir no ambiente laboral, bem como compreender a evolução histórica do tema e as mudanças que ocorreram ao longo do tempo. O objetivo geral do estudo é demonstrar através de uma revisão da literatura e legislação como se dá o assédio sexual no ambiente de trabalho e as consequências jurídicas. A metodologia aplicada desta revista será uma revisão conceitual integrativa da literatura e legislação brasileira.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Relação de trabalho. Consequências Jurídica.

Abstract

This article aims to present reflections on sexual harassment, which is an extremely relevant issue nowadays, especially with regard to its occurrence in the work relationship. In view of this, an in-depth study of the subject is essential, aiming not only to understand the historical evolution and types of harassment, but also to identify the legal measures that have been adopted to combat this abusive practice. In this sense, it is important to emphasize that the understanding of sexual harassment in the work relationship must be based on a careful analysis of the existing literature on the subject. It is through this study that it is possible to identify the different forms that harassment can take in the work environment, as well as to understand the historical evolution of the subject and the changes that have occurred over time. The general objective of the study is to demonstrate, through a review of the literature and legislation, how sexual harassment occurs in the workplace and the legal consequences. The applied methodology of this journal will be an integrative conceptual review of Brazilian literature and legislation.

Key words: Sexual harassment. Work relationship. Legal consequences.

1. Introdução

O presente trabalho irá aprofundar sobre a problemática do assédio sexual (incluído pela Lei nº 10.224/2001) na relação de trabalho, é uma prática ilegal que viola os direitos humanos e trabalhistas dos trabalhadores, e que infelizmente ainda é uma realidade. Além de ser uma violação grave dos direitos humanos, o assédio sexual pode ter consequências devastadoras para as vítimas, incluindo problemas de saúde física e emocional, diminuição da autoestima e desequilíbrio na vida profissional e pessoal.

O assédio sexual pode ser cometido por pessoas em posição de poder hierárquico em relação à vítima, como um chefe ou supervisor. Pode se manifestar de diversas formas, desde comentários inapropriados e piadas ofensivas, até toques e investidas sexuais indesejadas. Apesar de a legislação brasileira proibir o assédio sexual, muitos trabalhadores ainda sofrem com essa prática em seus locais de trabalho. Por isso, é fundamental discutir e analisar as causas do assédio sexual, bem como suas consequências.

É importante destacar que a prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho não é responsabilidade apenas dos empregadores, mas também de toda a sociedade.

Sendo assim, empresas podem implementar políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, mas a conscientização e o engajamento dos trabalhadores também são essenciais para prevenir e combater o assédio sexual. A pesquisa sobre o assédio sexual na relação de trabalho é importante para conscientizar a sociedade sobre a relevante problemática em questão e desenvolver estratégias eficazes de prevenção e combate.

É necessário que haja um diálogo aberto e transparente sobre o tema em todas as esferas da sociedade, incluindo empresas, sindicatos, governos e organizações não governamentais. Compreender e prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho é fundamental para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os trabalhadores, bem como para promover os direitos humanos e trabalhistas.

Este artigo tem o objetivo de demonstrar o legítimo conceito de assédio sexual, como ele se manifesta no ambiente laboral e retratar a relevância do assunto e sua seriedade.

2. Metodologia

Nesse contexto, este estudo utilizará a revisão documental de artigos e obras como método de desenvolvimento, por meio de uma pesquisa exploratória baseada em fontes bibliográficas. A coleta de dados será realizada por meio de documentação indireta, que será estudada em detalhes. A abordagem utilizada nessa pesquisa bibliográfica será

qualitativa, permitindo a análise dos discursos dos autores. Todas as informações e elementos apresentados foram extraídos de obras e artigos de pesquisa, visando alcançar o objetivo proposto.

As fases desta revisão integrativa serão: demonstrar a evolução histórica do assédio sexual, a sua fundamentação jurídica, se aprofundar no tema: assédio sexual na relação de trabalho, suas consequências para o assediador e a vítima e trazer suas distinções de outros tipos de abusos que podem ocorrer na esfera trabalhista.

3. Desenvolvimento

3.1 Da evolução histórica

Anterior a Revolução Industrial, o papel das mulheres na sociedade era somente cuidar das atividades domésticas e dos filhos, seu objetivo principal era sempre ser uma boa esposa. Nesta época o homem que era o responsável por provê as necessidades financeiras de sua família, sendo assim, não existia o que se denomina hoje de igualdade de gênero, os direitos dos homens e das mulheres eram diferenciados, e as mulheres não buscavam revolucionar essa realidade. SANTOS. (et al. 2020, pg. 17), diz que:

Não se pode olvidar que a Revolução Industrial foi o fator sociopolítico-econômico que obrigou a inserção da mulher no mercado de trabalho, ao lado dos filhos, para que a produção de manufaturados fosse aumentada e se prestasse a atender a demanda do mercado inglês em ampla expansão.

Após a revolução industrial, a mulher passou a ter a função de cuidar dos filhos, do marido e ainda trabalhar nas indústrias. A cultura europeia, ápice que se podia almejar, sob a ótica do homem branco europeu, em termos de padrão de civilização, orientou toda a legislação brasileira sobre liberdade sexual das

mulheres no Brasil, conforme narrado pela Ângela Maria Santos, vejamos: "Mas, note-se que ao lado da realidade vivenciada pela comunidade que aqui se estabelecia, o Livro V, das Ordenações do Reino tratava dos crimes contra a Honra e Honestidade das Famílias, estabelecendo como objeto do crime sexual as mulheres virgens e ingênuas, mas o bem protegido era a honra e honestidade das famílias." (SANTOS et al. 2020, pg. 11).

Em discursão continua, o Código Criminal da República, de 1890, tinha fundamentado em seu Título VIII sobre os Crimes Contra a Segurança da Honra e Honestidade das Famílias e do Ultraje Público ao Pudor. Nota-se que o pensamento da época continuava assemelhando os crimes de natureza sexuais como uma ofensa a honra e honestidade das famílias, vejamos:

Importante salientar que no Código Penal de 1890 conceituou a violência como sendo: não só o emprego de força física, como o de meios que privarem a mulher de suas faculdades psíquicas, e assim da possibilidade de resistir e defender-se, como sejam o hipnotismo, o clorofórmio, o éter, e, em geral, os anestésicos e narcóticos (SANTOS et al., 2020, pg. 13).

É importante ressaltar que, esse conceito já traz uma referência sobre os crimes contra os abusos psicológicos, hoje devidamente inseridos na lei brasileira. Historicamente, assediar deriva do latim "obsidere", o qual significa pôr-se diante de atacar. A expressão "assedio sexual", surgiu por volta de 1975, através de um grupo de mulheres da Universidade Cornell de Nova York, as quais sofriam constantemente abusos praticados por pessoas de hierarquias superiores dentro da faculdade.

Foi introduzida na Lei Brasileira o crime de assédio sexual somente em 2001,

pela Lei 10.224, que a fixou nos crimes contra a liberdade sexual.

Tendo em vista toda esses acontecimentos históricos, conclui-se que os direitos adquiridos em relação a liberdade sexual são oriundos da revolução e reconhecimento dos direitos das mulheres. Observa-se que em todos os séculos as mulheres sempre foram o principal alvo dos crimes contra a dignidade sexual, sempre figurando como vítima.

3.2 Fundamentação jurídica

A Constituição Federal faz da dignidade da pessoa humana um de seus princípios fundamentais (art. 1º, inciso III). A Carta também proíbe qualquer tipo de discriminação que discrimine entre homens e mulheres nas relações sociais, laborais e jurídicas com base na cor, sexo, idade, preferência religiosa etc. (arts. 5º, inciso I e art. 7º, inciso XXX). Apesar das disposições constitucionais, ainda existem todos os tipos de discriminação nas relações sociais e laborais, especialmente nestas áreas, a discriminação relacionada com o sexo ainda prevalece. Em muitos casos, as mulheres ainda ganham menos que os homens, e há discriminação, estagnação na carreira, instabilidade e assédio sexual no processo seletivo, causada pela indiferença de tratamento dos sexos. A liberdade sexual, por conter a possibilidade de envolver à vontade mais íntima do indivíduo, bem como outros elementos da ordem moral e cultural característicos de uma mesma natureza biológica, pode ser considerada uma espécie de direito à integridade moral.

Conforme previsto no art. 5º da Constituição Federal, o princípio da isonomia é considerado como um dos princípios gerais

de direito aplicáveis no domínio das relações laborais. A sua função corresponde ao disposto no artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em novembro de 1965, proíbe toda e qualquer discriminação baseada em diferenças de raça, religião, opinião política ou origem social com o objetivo de suprimir ou reduzir a igualdade para impedir o acesso ao emprego ou ocupação.

É justamente pela aplicação do princípio da divisão igualitária que também é vedado aos superiores exigirem dos subordinados a adoção de qualquer atitude que diminua sua liberdade de disposição física independentemente do sexo. É na posição desse trabalhador que, como seus subordinados, o chefe deve dar ao outro o mesmo tratamento, o tratamento que ele merece como pessoa. Na obra “Assédio Moral no Trabalho e os Desafios para Gestão”, os autores explicam que:

Numa relação de trabalho, tanto o empregador como o empregado gozam de direitos e deveres, previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que devem ser concretizados de forma a garantir que a relação não traga danos, em especial, para o trabalhador – parte hipossuficiente dessa relação. Um relacionamento que deve se estabelecer no respeito mútuo e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, particularmente, os de dignidade e liberdade, além disso, deve-se preservar a integridade física e moral dos trabalhadores (OLIVEIRA; BEZERRA, 2020, pg. 20).

Desta forma, a Constituição Federal de 1988, estabelece em seu artigo a necessidade de um ambiente de trabalho ser ecologicamente equilibrado, vejamos:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de

defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Não só a Constituição que traz este rol, mas a CLT em seu art. 157 traz o que cabe às empresas:

Art. 157 – Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

O crime de assédio sexual está previsto no Código Penal, em seu artigo 216-A, onde é informado que o assédio se trata de constrangimento a outrem com o objetivo de se ter uma vantagem ou o favorecimento sexual. A pena para o crime de assédio é de detenção de um a dois anos.

Criar uma imagem típica de punir as violações da livre expressão sexual implica que haja liberdades violadas, questão que será abordada nos direitos da personalidade, que incluem o direito de dispor livremente do próprio corpo como direito inerente à integridade corporal. Para Santos (2020, pg 22) é indiscutível que nesse tipo é necessário o denominado elemento subjetivo do injusto ou elemento subjetivo do tipo diverso do dolo, que é expresso pelo “intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.”

Se há direito à integridade corporal, deve existir tanto para homens quanto para mulheres, sem dúvida. Segue-se que o princípio da igualdade perante a lei tem três finalidades limitadoras: para o legislador, para o intérprete da lei/autoridade pública e para o indivíduo.

No que diz respeito à interpretação da lei mais próxima dos interesses deste estudo,

a pessoa cuja norma se aplica a um caso concreto deve sempre agir de forma a não criar ou aumentar a desigualdade arbitrária. Isso vale especialmente para o judiciário no exercício das funções judiciárias, pois é nesse ponto que ele deve utilizar os mecanismos constitucionais para buscar interpretações únicas e igualitárias das normas jurídicas.

A questão da consumação do crime é uma das mais importantes na análise do sistema penal. O artigo 14 do Código Penal estabelece que o crime se consuma quando todos os elementos de sua definição legal são praticados. No caso específico do assédio sexual, o crime se consuma quando ocorre o constrangimento da vítima.

É importante destacar que a Lei 13.718/2018 alterou o tratamento dado ao crime de assédio sexual, tornando-o uma ação penal pública incondicionada. Isso significa que, uma vez caracterizado o assédio sexual, o Ministério Público pode iniciar uma ação penal sem o consentimento da vítima. Essa medida visa garantir a efetividade da lei e combater a impunidade nesses casos. Além disso, é importante destacar que o assédio sexual viola vários princípios que abrangem diversas áreas do Direito brasileiro, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de gênero e o direito à intimidade e à vida privada. É uma violação grave que afeta a integridade física e psicológica das vítimas e pode ter consequências devastadoras em suas vidas pessoais e profissionais.

Renato Marcão e Plínio Gentil, em suas obras, reforçam a gravidade do crime de assédio sexual e sua importância na luta por uma sociedade mais justa e igualitária. Eles destacam a necessidade de um comprometimento de toda a sociedade na prevenção e combate a essa prática, que ainda

é muito presente em diversos ambientes, como o trabalho e o transporte público.

O assédio sexual é delito que, para muitos, tem elementos que já se distribuíam por outras infrações penais, como o constrangimento ilegal, a importunação ofensiva ao pudor e a injúria, para não falar de outras, e cuja definição nem mesmo utiliza o verbo assediar, preferindo falar em um ato de constranger, que não é acompanhado de qualquer complemento, dando inicialmente a ideia de um espaço vazio, que, por muito pouco, não resvala na negação do princípio da taxatividade do tipo legal." (MARCÃO; GENTIL, 2018, pg 58)

No que diz respeito o bem jurídico tutelado, o assédio Sexual se encontra no título VI do Código Penal, que está elencados os crimes contra a dignidade Sexual, em seu capítulo I ainda tem como título dos crimes contra a liberdade sexual, seguindo esse raciocínio, a liberdade de escolha sexual, seria o bem jurídico tutelado, mas Renato Marcão e Plínio Gentil afirma que o bem jurídico tutelado vai além:

"De certa maneira, ao tipificar o assédio sexual, a lei não busca salvaguardar apenas o direito à escolha sexual de alguém: vai, além disso, resguardando o direito de não ser incomodado, acossado, perturbado, por conta desse direito de escolher. Significa dizer que todos, além de seu direito de recusar-se a qualquer conduta de caráter libidinoso, também são titulares do direito de não serem molestados a respeito desse assunto e menos ainda no âmbito de relações de trabalho, valendo-se o outro da ascendência natural que decorre de tais relações." (MARCÃO; GENTIL, 2018, pg 59)

Vale mencionar ainda, que no artigo 216-A, § 2, a pena é aumentada em até um terço para os assédios em que a vítima for menor de 18 anos, mas para esse aumento, é necessário que o assediador tenha ciência da

idade do menor, caso o contrário, seria um mero erro de tipo.

3.3 Assédio sexual na relação de trabalho

O assédio sexual é uma realidade no Brasil, a qual vem aumentando gradativamente os casos no âmbito do trabalho, assim dispõe Renato Marcão e Plínio Gentil que:

“Maior o abuso se quem insiste em valer-se do corpo de outrem para própria satisfação utiliza a superioridade inerente às relações que mantém com a vítima para mais constrangê-la. Utilizando-se disso para, expressa ou veladamente, destilar a ameaça de dificuldades que podem advir da recusa do ofendido, está praticando verdadeira ameaça de mal injusto e grave,” (MARCÃO; GENTIL, 2018, p.59)

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste no ato de constranger o outro por haver uma certa hierarquia ou influência sobre os demais. O assédio tem duas maneiras de se ocorrer, sendo ela por meio de chantagens ou por meio de intimidação.

Em contradição ao que parte das pessoas geralmente pensam, o assédio sexual não está relacionado a uma agressão física. O assédio sexual tem características próprias e fundamentais para ser tipificado de acordo com o artigo 216-A do Código Penal, as principais características para ser considerado assédio, é o constrangimento, importunação, incômodo utilizado pelo assediador.

Neste raciocínio, em sua obra, Wellington Almeida (2000, pg 10) tenta esclarecer da seguinte forma o assédio sexual: "O assédio sexual no trabalho é quando o superior hierárquico requer vantagem ou favorecimento sexual, e em busca de realizar esse objetivo, o assediador pode usar de chantagens e intimidações. Nos casos em

questão, o chefe faz um pedido abusivo sexualmente ao seu subordinado, em troca de algum favor, como por exemplo uma promoção pessoal, ou até mesmo uma ameaça, como por exemplo uma despedida injusta.”

O crime em questão não se constitui apenas com um convite, pois, por mais indelicado que seja, pode ser recusado, mas quando este convite se torna uma intimação, pode se configurar assédio.

Pois, seguindo esse mesmo raciocínio, o assunto em questão se trata de crime contra a liberdade sexual, todos tem o direito de escolher o parceiro que quer se relacionar, sendo assim, o chefe pode escolher ter uma relação com seu subordinado, o que é proibido por lei, é este querer de alguma maneira retirar essa liberdade de escolha, forçando por meios psicológicos, não físicos, sua subordinada a satisfazer seus interesses.

"Para se chegar à discussão do conceito do assédio sexual é preciso verificar, primeiro, se existe aí, efetivamente, algum direito para ser preservado, ou seja, se há realmente uma "liberdade sexual" que poderia ser violada caso alguém tentasse outrem a realizar ato sexual sob ameaça de exercício de poder disciplinar. A liberdade sexual pode ser conceituada como o direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual." (BOSCO, 2005, pg 8)

É preciso compreender que o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência que pode afetar profundamente a saúde mental e emocional das vítimas. Além disso, a penalização imposta pelo agressor pode prejudicar seriamente a carreira e a vida pessoal da vítima, levando-a a um estado de vulnerabilidade e isolamento.

Diante disso, é fundamental que haja políticas de prevenção e combate ao assédio sexual nas empresas e que essas políticas sejam amplamente divulgadas e discutidas com todos os trabalhadores. É necessário também que as empresas criem canais seguros e efetivos para denúncias de casos de assédio, garantindo a confidencialidade das informações e a proteção das vítimas.

O papel das lideranças empresariais nesse processo é crucial, pois elas devem se engajar ativamente na promoção de uma cultura de respeito e equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Além disso, é importante que as empresas ofereçam treinamentos e capacitações aos seus funcionários, a fim de sensibilizá-los sobre o tema do assédio sexual e capacitá-los para lidar com situações de violência no ambiente de trabalho.

Em suma, é preciso que toda a sociedade se mobilize no sentido de prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho, garantindo o respeito aos direitos humanos e trabalhistas, bem como a proteção da dignidade e da integridade física e psicológica de todos os trabalhadores.

3.4 Consequência para o assediador na esfera trabalhista

As consequências para o assediador podem ocorrer tanto na esfera trabalhista quanto na esfera penal. Na esfera trabalhista, o artigo 482 da CLT traz o rol de hipóteses de falta grave que comina na rescisão contratual do empregado por justa causa. A alínea b do referido artigo menciona o requisito de incontinência de conduta no trabalho, que seria um ato voltado para a imoralidade sexual.

Em sequência assim, a alínea h dispõe que aquele que pratica ato lesivo à honra ou boa fama de outra pessoa pode ser dispensado por justa causa. Sem dúvida, o assédio sexual fere esses quesitos mencionados no artigo 482 da CLT, sendo cabível a dispensa por justa causa do assediador.

Além disso, o empregado assediado pode requerer indenização por danos extrapatrimoniais (morais). Os artigos 223-A até o 223-F da CLT trazem os dispositivos que caracterizam tais danos, como a ofensa à boa imagem, à honra, à sexualidade e ao bem jurídico tutelado, que no caso do assédio sexual é a liberdade sexual.

Na esfera trabalhista, o assediador pode ser dispensado por justa causa e ainda ser condenado a pagar indenização por danos extrapatrimoniais. No entanto, apenas o empregador poderá ser responsabilizado a indenização por danos extrapatrimoniais, conforme o artigo 932, inciso III do Código Civil.

Segundo o mencionado artigo, o empregador é responsável pelos atos dos seus empregados no exercício de seu trabalho. Por exemplo, caso o assediador for um gerente ou qualquer outro superior hierárquico da vítima que não seja o empregador, o responsável pelos danos causados a pessoa assediada será o próprio empregador. Desse modo, verificamos que neste caso a responsabilidade civil do empregador nos casos em que um empregado assedia outro empregado é subjetiva, ou seja, este responderá pelos atos do seu empregado assediador mesmo sem culpa. Porém, o empregador poderá mover uma ação regressiva contra o empregado a fim de restituir o valor que foi pago ao assediado, seguindo o que dispõe o artigo 934 do Código Civil.

O artigo 483 da CLT dispõe sobre a rescisão indireta, que ocorre mediante um descumprimento do empregador com suas obrigações em relação ao contrato de trabalho, ou seja, a demissão ocorre por culpa do empregador. É bem provável que isso ocorra no referido crime, tendo em vista que quem pratica geralmente é o empregador.

Na alínea “e” do artigo referido menciona que: “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, será considerado rescisão indireta. Neste sentido, o assediado pode requerer sua demissão como sendo uma rescisão indireta da parte do empregador, ou seja, justa causa da parte do empregador.

3.5 Consequência do Assédio Sexual para o Assediado

O Assédio Sexual no Brasil sempre ocorreu e a sociedade em grande quantidade ainda não enxerga a grandeza deste problema, enfrentado na maioria dos casos pelo sexo feminino, conforme relatado em pesquisa realizada pelo Data Folha, vejamos:

A pesquisa “Assédio sexual entre as mulheres. Instituto de Pesquisa Datafolha, Opinião Pública. Brasil”, realizada pelo Data Folha (2017), apontou que 42% das brasileiras com 16 anos ou mais declararam já terem sido vítimas de assédio sexual, sendo que é mais comum o relato de assédio entre as mais escolarizadas (57%), o que pode estar relacionado com a percepção do que seria este crime. No ambiente de trabalho, 15% das brasileiras contaram já terem sido assediadas fisicamente (2%) e verbalmente (11%) (DATA FOLHA, 2018).

As consequências para a pessoa que foi assediada são amplas, não prejudica a vítima somente no ambiente de trabalho, mas em várias outras áreas.

Seguindo uma linha de raciocínio, o assédio prejudica a vítima gradativamente ao passar do tempo, em um primeiro momento, sua integridade emocional é afetada, pois geralmente no crime de assédio sexual a vítima guarda o sofrimento para si, por receio das consequências da denúncia e acaba se desestabilizando efetivamente.

Seu rendimento no trabalho também acaba sendo atingido devido esse medo do assediador, com isso a vítima fica insatisfeita no seu ambiente laboral.

Tudo isso pode levar a um problema mental, ferindo a integridade física da vítima, podendo ser afastada do seu ambiente de trabalho por atestado médico, pois sua saúde psicológica pode demonstrar incapacidade para exercer suas atividades profissionais, conforme descrito por Wellington Almeida Pinto, vejamos:

A vítima de Assédio Sexual, quando mulher, poderá ter graves problemas de saúde, provocados por distúrbios psicossomáticos de difícil tratamento, como depressão, ansiedade, estresse, perda de auto-estima, absenteísmo e, fatalmente, o desinteresse pelo trabalho, tornando-se uma profissional de baixa produtividade. (PINTO, 2000, pg 10)

Portanto, conclui-se que o assédio sexual apesar de ocorrer no ambiente laboral, afeta a vítima em todas as áreas de sua vida, familiar, social, entre outros.

Sendo assim, este crime merece a devida relevância e repercussão como qualquer outro, pois uma vez que para o assediador aparenta ser uma conduta menos agravante que as outras, para a vítima causa graves adversidades.

3.6 Assédio moral no trabalho x Assédio sexual no trabalho:

Desde quando surgiu o trabalho no mundo, surgiu também o fenômeno do assédio moral, em outras palavras, um terror psicológico, este fato social pode se dar em todas as áreas cotidianas, como familiar, estudantil e principalmente no ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma conduta praticada com habitualidade, abusiva, que o agente tem a intenção de causar dano, humilhar, diminuir, constranger, desqualificando o funcionário na frente de outros, colocando em risco sua integridade emocional e profissional.

Um exemplo a ser dado desta conduta abusiva, é o assediador reclamar do serviço da vítima a outrem injustamente, exageradamente. No assédio moral, o assediador tem a intenção de fazer com que a vítima venha ser eliminada do ambiente laboral, de maneira social, também possui o objetivo de fazer com que perca promoções pessoais, em alguns casos, deseja até mesmo que venha deixar seu emprego. A pessoa que comete o assédio moral pode ter vários tipos de condutas, como por exemplo insultos, acusações, humilhações públicas, gritos, essas formas atingem diretamente a pessoa assediada. Mas o assédio moral também pode ser cometido indiretamente, o assediador pode isolar a vítima, espalhar falsos boatos, entre outros. Todas essas condutas afetam a vítima, fazendo com que seja afetada no ambiente laboral. Mas qual é a diferença do assédio moral para o assédio sexual?

Uma das principais diferenças do crime do assédio moral, é os agentes. De acordo com artigo 216-A do Código Penal brasileiro, para ser considerado assédio sexual, é necessário que o ato seja praticado por um superior hierárquico, como por

exemplo: um chefe de trabalho, um professor com um aluno, e até mesmo autoridade religiosa contra seus fiéis.

No que se refere ao gênero, pode ser praticado por ambos os sexos. Portanto, no crime de assédio sexual é exigido qualidades especiais tanto do polo ativo quanto do polo passivo. Em relação ao ambiente laboral, sempre o polo ativo será o chefe e o passivo o inferior hierárquico, um funcionário subordinado ao outro.

Portanto, diferentemente do assédio sexual, o assédio moral não ocorre somente em linha vertical, hierárquico contra subordinado, mas, pode ser por linha vertical e horizontal, ou seja, pode ocorrer entre o chefe e o subordinado ou também entre funcionário contra funcionário do mesmo nível. Sendo assim, em se tratando de cargos, pode ocorrer até mesmo de funcionário contra seu superior hierárquico, conforme explicado por Eduardo Rodrigues Lobianco em sua obra “Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho”

Assim, a prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), verificando-se claramente a intenção discriminatória e perseguidora visando vários objetivos, como eliminar a vítima da organização do trabalho. (LOBIANCO. Et al. 2012, pg 17).

Outra diferença entre o assédio sexual para o assédio moral, é os objetivos do assediador. No assédio sexual, o intuito em um primeiro momento é apenas satisfazer os desejos sexuais, obter vantagens sexuais, e não de prejudicar a vítima em seu ambiente laboral, por mais que as consequências deste ato podem sim desfavorecer a vítima em sua carreira profissional. Em se tratando do

assédio moral, o principal objetivo do assediador é fazer com que a vítima não tenha sucesso no seu trabalho, que venha ser prejudicado, neste, o assediador, em tese, não possui nem um benefício para si, somente deseja desfavorecer a vítima.

3.7 Assédio Sexual x Importunação Sexual

A Importunação Sexual, fundamentada no artigo 215 do Código Penal, descreve que:

“Art. 215 – A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.

A importunação sexual se caracteriza com a prática de ato libidinoso sem o consentimento da vítima. Não é raro casos em que, na maioria das vezes as mulheres sendo vítimas, são molestadas, até mesmo beijadas, inesperadamente, geralmente em locais que contém muita aglomeração de pessoas, como por exemplo transportes públicos. Esses casos são tão ocorrentes, que foi necessário a intervenção estatal, pois as vítimas não se sentiam protegidas pela lei brasileira, mesmo tendo incluído garantias constitucionais como a a dignidade sexual e liberdade sexual (SANTOS; GOMES. 2020).

O crime se configura somente na forma dolosa, ou seja, o ato praticado deve ser propositalmente, caso algum sujeito toque ne uma parte íntima de outra acidentalmente, não pode ser considerado importunação sexual.

Com a finalidade de garantir que mais nenhum crime de teor sexual saíria impune criou-se a lei 13.718/18 o que a princípio trouxe uma segurança maior e deu voz a mulheres que são covardemente importunadas no cotidiano, com o aumento dos casos ter um amparo legal parecia ser a solução

para o problema (SANTOS; GOMES, 2020, pg 13).

Mas qual a diferença entre assédio sexual e importunação sexual? Um dos elementos que distingue esses dois crimes é os polos, no crime de assédio, como dito anteriormente, é necessário que haja uma hierarquia entre o assediador e a vítima, já na importunação, tanto o polo ativo como o passivo pode ser qualquer pessoa física.

A segunda diferença é que: " a importunação sexual exige a prática de ato sexual (libidinoso) contra a vítima com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, não havendo consentimento da vítima" (SANTOS. Et al, 2020, pg 31).

Ou seja, no crime de assédio, não há desrespeito físico, apenas verbal, moral e psicológica. Já para ser tipificado o crime de importunação sexual, é necessário que exista uma prática que desrespeite fisicamente a vítima.

4. Considerações Finais

Nesta pesquisa, foi possível observar que o assédio sexual é um problema real e presente nas relações de trabalho, e que muitas pessoas ainda não têm conhecimento do conceito de assédio sexual, pois muitas das vezes é confundido este delito com outros tipificados no código penal brasileiro que também envolve crime contra a dignidade sexual.

Tendo em vista essa realidade, foi de suma importância dispor sobre a definição do assédio sexual, para que as vítimas de crimes sexuais tenham conhecimento do que realmente está enfrentando.

Foi demonstrado que sua prática pode ter consequências graves para as vítimas, tanto em termos emocionais quanto profissionais.

Foi possível verificar que a legislação brasileira conta com mecanismos de proteção às vítimas, mas ainda há desafios a serem enfrentados no combate ao assédio sexual, como a falta de conscientização e a dificuldade em denunciar.

Diante disso, é fundamental que os profissionais, as empresas e a sociedade como um todo sejam sensibilizados para a gravidade do assédio sexual e das demais formas de violência no ambiente de trabalho. É preciso que sejam implementadas medidas efetivas de prevenção e de punição dos agressores, além de políticas de apoio às vítimas.

Por fim, é importante destacar que a pesquisa científica pode e deve contribuir para a solução de problemas sociais relevantes, como é o caso do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Esperamos que este estudo possa ser um ponto de partida para novas pesquisas e para ações que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, justo e respeitoso para todas as pessoas.

5. Declaração de conflitos de interesses

Nada a declarar.

6. Referências

BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação São Luís. Disponível em: <https://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202006/20062.pdf>. Acesso em 27 de outubro de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

DATAFOLHA. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. Folha de São Paulo Online. 11.01.2018. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 26 de out. de 2022.

LOBIANCO, Eduardo Rodrigues. Et al. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia v. 40: 61-88, 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL%20I7/Downloads/adm in,+arquivo+07%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/DELL%20I7/Downloads/adm in,+arquivo+07%20(2).pdf)

MARCÃO, Renato; GENTIL, Plínio. *Crimes contra a dignidade sexual: comentários ao Título VI do Código Penal*. Disponível em: Minha Biblioteca, (3rd edição). Editora Saraiva, 2018.

NUNES, Maria dos Santos; DANTAS, Maria Cristina. O assédio moral no ambiente de trabalho. Brazilian Journals Publicações de Periódicos e Editora Ltda, 2019. Disponível em

<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/1826/1794>.

OLIVEIRA, Tessya Hyanna; BEZERRA, Thereza Christina. Assédio Moral no Trabalho e os Desafios para Gestão. Editora Dialética. 25 de set. de 2020.

PINTO, Welington Almeida. Assédio Sexual No Ambiente de Trabalho. 2 Ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

REIS, Fabia dos; MORAES, Sérgio Augusto; CUNHA, João Marcos. A Competência Material da Justiça do Trabalho nos Processos de Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. Revista dos Seminários de Iniciação Científica do Centro Universitário de Atenas. Disponível em:

[http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/A_COMPETENCIA_MATERIAL_DA_JUSTICA_DO_TRABALHO_NOS_PROCESSOS_DE_ASSEDIO_SEXUAL_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO .pdf](http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/A_COMPETENCIA_MATERIAL_DA_JUSTICA_DO_TRABALHO_NOS_PROCESSOS_DE_ASSEDIO_SEXUAL_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.pdf)

SANTOS, Ângela Maria. Et al. Vida Delegada III: Assédio. 3 Ed. Editora Max Limonad. 17 de nov. de 2020.