


ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: PERDA DA DIGNIDADE DO ASSEDIADO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

 <https://doi.org/10.56238/arev7n5-103>

Data de submissão: 06/04/2025

Data de publicação: 06/05/2025

Luís Fernando Lima Gomes

Bacharel em Direito pela Faculdade Pitágoras. Especialista. Advogado.

Gabriel Rodrigo de Sousa

Bacharel e Mestre em Direito UFU. Doutorando Direito UNESP. Advogado.

Fábio Rosa Neto

Bacharel em Direito pela Faculdade Pitágoras. Mestre em Direito pela UFU. Doutorando em Direito UNESP. Advogado.

RESUMO

O comportamento de assédio sexual continua sendo uma questão relevante e discutida no Brasil, especialmente no que diz respeito à desigualdade de gênero entre homens e mulheres. O Estado tem buscado resguardar os direitos fundamentais dos cidadãos, com foco na proteção da liberdade sexual e na dignidade de todos os indivíduos. No entanto, a legislação brasileira tem sido atualizada para enfrentar de maneira mais eficaz o assédio sexual. Em 2001, a Lei nº 10.224/01 foi sancionada, incluindo no Código Penal o artigo 216-A, que tipifica o assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, classificando-o como chantagem, com pena de um a dois anos de detenção. Contudo, essa tipificação se restringe a uma forma específica de assédio sexual, enquanto o assédio por intimidação, apesar de ser uma prática recorrente, não é diretamente tipificado como crime no Código Penal, podendo ser enquadrado como importunação sexual recentemente, a **Lei nº 14.540/2023** trouxe um avanço significativo, instituindo o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual** e crimes contra a dignidade sexual, com foco na administração pública, mas também aplicável às empresas privadas que prestam serviços públicos. O objetivo é garantir ambientes de trabalho e serviços mais seguros e respeitosos, impondo a capacitação de servidores públicos e a criação de canais de denúncia. Essa legislação também reforça a necessidade de ações educativas e o devido processo legal para tratar as denúncias de assédio sexual. Além disso, a **Lei nº 14.457/2022** fortaleceu as medidas de prevenção ao assédio sexual em ambientes corporativos, instituindo a obrigatoriedade de implementar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nas empresas, o que também contribui para a criação de ambientes mais seguros. Essas novas legislações são uma resposta a críticas anteriores sobre a insuficiência da legislação vigente para lidar com o problema de forma mais ampla e eficaz. Portanto, embora o assédio sexual no ambiente de trabalho continue a ser um desafio, as recentes alterações na legislação refletem um esforço contínuo para proteger as vítimas, punir os agressores e garantir a construção de ambientes mais seguros e respeitosos.

Palavras-chave: Assédio sexual. Desigualdade de gênero. Direitos fundamentais. Liberdade sexual. Integridade física.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda as principais características do assédio sexual nas relações de trabalho, desde sua definição até a necessidade de reanalisar a sistematização do ato ilícito na legislação trabalhista e no ordenamento jurídico como um todo.

O assédio sexual, anteriormente minimizado ou não reconhecido de forma ampla, é agora encarado como uma violação grave dos direitos fundamentais, sendo considerado uma violência no ambiente de trabalho. Este tipo de comportamento tem sido identificado, cada vez mais, como um ‘câncer’ social que deve ser combatido com rigor, e as vítimas, bem como testemunhas, devem ser incentivadas a denunciá-lo, contribuindo para a construção de ambientes mais seguros e igualitários.

Ao longo dos anos, o assédio sexual esteve intimamente ligado a questões de liberdade sexual, à desigualdade de poder entre homens e mulheres, ao preconceito e à revolução feminista, que, especialmente no século XX, fez com que o termo ‘assédio’ fosse mais amplamente reconhecido.

Este contexto foi essencial para a transformação da visão sobre o assédio sexual nas relações de trabalho, especialmente no que se refere ao espaço de trabalho que, historicamente, era visto como um domínio masculino.

O objetivo principal deste estudo será procurar identificar os aspectos que caracterizam o assédio sexual e discutir as medidas administrativas que podem ser implementadas nas organizações para prevenir e combater tais práticas.

Destaca-se que no âmbito do direito trabalhista, duas espécies de assédio são comumente discutidas: o assédio por chantagem e o assédio por intimidação. No entanto, para fins de delimitação, este estudo estará focado principalmente no assédio sexual por chantagem, já que é a única forma tipificada explicitamente na legislação brasileira. A Lei nº 10.224/01, que alterou o Código Penal, incluiu o art. 216-A, tipificando o assédio sexual como crime, com penas de detenção de um a dois anos.

As condutas típicas a serem abordadas neste estudo envolvem violação de direitos e garantias fundamentais, previstos na Constituição Federal, tais como o direito à liberdade sexual, à intimidade, à honra, à dignidade, à igualdade e à integridade física do trabalhador, direitos estes que devem ser tutelados e respeitados nas relações de trabalho.

Com a implementação de legislações mais recentes, como a Lei nº 14.540/2023, que criou o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, houve maior imposição de responsabilidades, tanto para os empregadores quanto para os empregados, na luta contra o assédio sexual.

A criação de canais de denúncia, campanhas educativas e a capacitação de servidores públicos e empregados são algumas das estratégias adotadas para combater essa violência e garantir ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos para todos, o que justifica a necessidade da presente pesquisa.

Os impactos do assédio sexual em um contrato de trabalho afetam diretamente o assediado, o assediador, o empregador, a empresa e o ambiente de trabalho, gerando um cenário prejudicial para todos os envolvidos. A violação da liberdade sexual do trabalhador compromete a confiança, o bem-estar e a dignidade dentro do ambiente de trabalho, resultando em um ambiente tóxico e prejudicial ao desempenho profissional e à saúde mental do assediado.

A presente pesquisa será realizada de forma qualitativa, cuja metodologia seguirá o método dedutivo. Os procedimentos metodológicos a serem utilizados serão o estudo dogmático jurídico, visto a impossibilidade de um estudo profundo sem que se recorra à lei, doutrina ou jurisprudência neste sentido; e o estudo sistemático, visando a interpretar as regras específicas da pesquisa em harmonia com todo o sistema jurídico.

Diante disso busca-se responder alguns questionamentos relacionados ao assédio sexual, tais como : o que realmente é considerado assedio sexual? quais os elementos necessarios para a tipificação dessa conduta ilícita? Quais as duas classificações? e quais as consequências no ambiente laboral e social?

2 ASPECTOS GERAIS QUANTO AO ASSÉDIO SEXUAL

O tema do assédio sexual reflete os conflitos sociais que marcam a formação da sociedade, resultantes da interação humana e da convivência entre os gêneros. Esse fenômeno não se limita a uma cultura regional, mas possui caráter universal, sendo moldado ao longo de séculos de história. O assédio sexual, portanto, não é uma problemática recente, mas sim um reflexo de práticas e comportamentos enraizados em sociedades desde tempos antigos.

Segundo Alice Monteiro de Barros (1995), o assédio sexual pode ser comparado ao conceito medieval do *jus primae noctis* ou "direito à primeira noite", em que os senhores feudais teriam o direito de passar a noite de núpcias com as esposas recém-casadas de seus servos. Essa prática, reconhecida como abusiva, foi declarada ilegal em 1409 na França, evidenciando a longa trajetória de lutas contra abusos baseados no poder e na desigualdade de gênero.

Lenise Fabres Machado (1995) complementa a análise, destacando que a história do assédio sexual está profundamente enraizada na desigualdade de gênero e na busca de poder masculina. Segundo a autora, essas práticas variaram conforme as estruturas socioeconômicas ao longo do tempo, mas mantiveram a centralidade do controle masculino. Em sua análise, afirma que:

A desigualdade sexual decorreu, principalmente, da típica estrutura patriarcal existente na grande maioria das sociedades primitivas, estrutura esta que advém do poder do 'pater' – o pai, o homem; 'o dono'. A mulher enquanto inexistente como força geradora de trabalho, inexistente o era, também, em termos de direitos. (Barros, 1995, p. 184).

Desde os primórdios, prevaleceu a noção de superioridade masculina, relegando a mulher ao papel de objeto, não apenas sexual, mas também como mercadoria ou posse. Aloysio Santos resume essa perspectiva ao afirmar:

Em termos sexuais, as mulheres não representavam senão o papel de outro organismo vivo, capaz de satisfazer as necessidades do homem e de reprodutora. Ela era simples objeto sexual, socialmente subjugada ao homem. (Santos, 1999, p. 12.)

Essa visão começa a mudar a partir da Revolução Industrial, que representou um marco significativo para a inserção feminina no mercado de trabalho, contudo, essa introdução “não se deu em função de um reconhecimento jurídico, mas pelo fato de que a mão de obra feminina era mais dócil e barata.” (Pamplona Filho, 2004, p. 33.)

A partir desse contexto, a presença feminina no mercado tornou-se irreversível, catalisando a luta por direitos iguais. Durante o século XX, a Revolução Feminista ganhou força, buscando consolidar o espaço das mulheres na sociedade moderna, com avanços importantes, como o direito à autodeterminação do corpo, incorporada a diversas legislações.

O conceito de assédio sexual começou a ser amplamente discutido na década de 1960, junto com as revoluções sociais e sexuais que marcaram o período, especialmente nos países industrializados. Aliados aos movimentos feministas, debates sobre questões de gênero e direitos sexuais ganharam força, levando à criação de leis contra a discriminação e promovendo a igualdade de oportunidades. Foi nesse contexto que o conceito de assédio sexual começou a ser globalmente reconhecido.

Em 1975, nos Estados Unidos, a expressão "assédio sexual" foi utilizada pela primeira vez por pesquisadores da Universidade de Cornell, que investigavam as relações de gênero no local de trabalho. Identificou-se que a busca por favores sexuais de uma pessoa em uma posição de poder configurava uma forma de abuso de autoridade. Com o tempo, a definição de assédio sexual se expandiu e começou a englobar uma gama maior de comportamentos, incluindo elogios com conotação sexual ou a expressão de interesse sexual, frequentemente indesejada.

A definição de assédio sexual passou a ser internacionalmente reconhecida por meio de convenções e recomendações de organismos internacionais. Um exemplo importante é a Recomendação Geral nº 19/1992 da ONU, que define o assédio sexual como qualquer comportamento

sexual não consensual, incluindo contato físico, comentários sexualmente sugestivos, exibição de pornografia ou exigências de favores sexuais. Tal conduta é considerada prejudicial à saúde e segurança da vítima, podendo gerar um ambiente de trabalho hostil (Coutinho, 2004).

Esse progresso reflete a constante luta das mulheres por reconhecimento político, social e pela garantia de seus direitos, promovendo um tratamento cada vez mais igualitário na sociedade.

Contudo, conforme destaca Rodolfo Pamplona Filho (2004), o reconhecimento jurídico da liberdade sexual trouxe consigo novos desafios, entre eles o assédio sexual, que emergiu como uma questão de destaque nas relações sociais e laborais.

Marta Suplicy (2001), ao abordar o tema, ressalta que o assédio sexual, entendido como a imposição de favores sexuais indesejados, é um reflexo de padrões culturais profundamente enraizados, que perpetuam desigualdades e papéis de gênero rígidos. Assim, as mulheres, embora não exclusivamente, permanecem como as principais vítimas desse tipo de violência.

Aloysio Santos (1999) aponta que a vulnerabilidade das mulheres ao assédio sexual está diretamente relacionada à sua dependência econômica e à percepção de fragilidade no mercado de trabalho. A discriminação contra as mulheres no ambiente laboral se manifesta de várias formas, incluindo dificuldades no processo seletivo, disparidades salariais, estagnação profissional e, claro, o assédio sexual, que pode se apresentar de maneira sutil ou violenta.

Além disso, muitas mulheres ocupam cargos inferiores aos dos homens e enfrentam condições de precariedade, especialmente em contextos em que são responsáveis pelo sustento de suas famílias, como no caso das mães solteiras. Essas condições dificultam a recusa a ofertas de trabalho, o que, por sua vez, as torna mais vulneráveis a situações de exploração, incluindo o assédio sexual. Esse cenário é corroborado por diversas fontes que analisam a relação entre desigualdade social e violência de gênero.

Estatísticas recentes revelam que, apesar dos avanços legislativos, a prevalência de casos de assédio segue alta, e as vítimas, especialmente mulheres, continuam a enfrentar barreiras para denunciar. O estudo "Mapa do Assédio", realizado pela KPMG, destaca que o assédio moral é o tipo mais comum de violência, representando 42% dos casos, seguido pelo assédio sexual, com 26%.

Curiosamente, a maior parte dos casos ocorre na região Sudeste, com São Paulo liderando as estatísticas, seguido por Rio de Janeiro e Minas Gerais. Embora a maioria das vítimas (55%) não denuncie o ocorrido, as razões variam entre o medo de represálias e a falta de canais adequados para denúncias. Além disso, a legislação brasileira tem evoluído para combater essas práticas, como exemplificado pela Lei 14.457/22, que reforça o enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho.

De acordo com Lenise Fabres Machado, em análise das estatísticas fornecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual tem aumentado particularmente em países latinos, onde a estrutura patriarcal ainda domina amplamente as relações sociais e profissionais. No Brasil, estima-se que 52% das mulheres economicamente ativas já tenham sido vítimas de assédio sexual. Contudo, a OIT sugere que esses números podem ser ainda mais altos, já que muitas vítimas optam por não denunciar o crime, temendo represálias como o ostracismo no ambiente de trabalho ou até mesmo a perda do emprego. Muitas mulheres, em vez de fazerem a denúncia diretamente, acabam confiando essas ações a sindicatos ou organizações femininas, o que pode ser uma tentativa de mitigar o impacto psicológico e social do processo.

As estatísticas são preocupantes e revelam que, embora a legislação tenha avançado, o medo e a vergonha ainda impedem que muitas vítimas se sintam seguras o suficiente para buscar justiça. Esses fatores tornam o assédio sexual um problema persistente, que exige não apenas uma abordagem legal, mas também uma mudança cultural mais profunda nas sociedades patriarcais, onde as mulheres continuam a ser as principais vítimas dessa violência.

O movimento contra o assédio sexual no Brasil, especialmente no ambiente de trabalho, tem evoluído de forma significativa desde a primeira manifestação pública de repúdio, que ocorreu em frente à fábrica metalúrgica ECHLIN em São Paulo, em 1985. Esse momento foi um marco na luta contra o assédio sexual, que, a partir de então, passou a ter maior visibilidade e impulsionou a criação de eventos e iniciativas em defesa dos direitos das mulheres, principalmente no que se refere à política e ao movimento sindical.

Além disso, em 2023, houve um aumento significativo nas denúncias de assédio sexual, destacando a necessidade urgente de combater essas práticas. Por exemplo, o caso envolvendo o ex-presidente da Caixa Econômica Federal, Pedro Guimarães, evidenciou como o assédio sexual pode afetar profundamente as vítimas e gerou mudanças importantes, como a inclusão de cláusulas específicas contra o assédio nas convenções coletivas do setor bancário.

Esses avanços são parte de um movimento contínuo que inclui eventos como o Tribunal Popular sobre Assédio Moral e Sexual, realizado em 2002, cujo objetivo não era aplicar sanções, mas sim contribuir para a mudança de mentalidade e postura tanto de dirigentes sindicais quanto de trabalhadores.

3 CONCEITOS DOUTRINÁRIOS E NORMATIVOS

O termo "assédio", originado do latim *obsidere*, que significa "atacar" ou "pôr-se adiante". O assédio sexual refere-se a comportamentos de natureza sexual não desejados, ocorrendo em diversos

contextos, como o ambiente de trabalho, educacional e social. A OIT e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres destacam que esse tipo de conduta ocorre quando a vítima teme represálias por recusar avanços sexuais ou quando o comportamento cria um ambiente hostil. No Brasil, o artigo 216-A do Código Penal tipifica o assédio sexual como crime quando há constrangimento visando favorecimento sexual, especialmente em relações hierárquicas. Os principais elementos que caracterizam essa prática incluem o constrangimento ilícito, a busca por vantagem sexual e o abuso da posição de poder.

A legislação não se limita ao assédio cometido por superiores, abrangendo também casos em que o agressor exerce algum tipo de ascendência sobre a vítima. Estudos reforçam que a relação de poder facilita a coerção, tornando o ambiente de trabalho hostil e inseguro. Além dos danos psicológicos e morais, o assédio afeta a dignidade e o desempenho profissional da vítima. Assim, o assédio sexual é considerado uma violação dos direitos humanos, comprometendo não apenas o indivíduo, mas também o equilíbrio das relações sociais e trabalhistas.

4 ELEMENTOS DA TIPIFICAÇÃO PENAL SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

Para uma análise mais aprofundada sobre a tipificação penal do delito relacionado ao assédio sexual, é fundamental abordar o tema à luz da legislação, da doutrina e da jurisprudência, que fornecem os contornos necessários para a caracterização do assédio sexual.

Rodolfo Pamplona Filho (2001), ao tratar do assunto, destaca os elementos presentes na comparação entre as diversas legislações que tratam do assédio sexual no direito comparado. O autor aponta que não é possível estabelecer um padrão universal para a conduta, mas sim identificar os elementos universais que configuram o assédio sexual.

Assim, o jurista define os principais elementos que caracterizam o assédio sexual, que são:

- a) **Sujeitos:** o agente ativo, ou seja, o assediador, e o destinatário da conduta, que é a vítima do assédio.
- b) **Conduta de natureza sexual:** a atitude praticada pelo agente deve ter um caráter sexual, envolvendo gestos, palavras ou ações com essa natureza.
- c) **Rejeição à conduta do agente:** a vítima deve demonstrar clara repulsa ou desconforto em relação à conduta do assediador, evidenciando que não consentiu com a ação.
- d) **Reiteração da conduta:** o assédio sexual se caracteriza pela repetição de comportamentos, configurando-se como uma prática constante ou persistente, que vai além de um ato isolado.

O assédio sexual envolve, no mínimo, dois indivíduos: o sujeito ativo (assediador) e o sujeito passivo (vítima). Embora mulheres sejam as principais vítimas e homens os principais agressores, a prática não está limitada a essa configuração, podendo ocorrer entre pessoas do mesmo sexo ou com mulheres como assediadoras. A dinâmica de poder facilita a ocorrência do assédio, mas ele também pode acontecer entre colegas, clientes e até com o empregador como vítima.

No assédio sexual ambiental, mais de um sujeito ativo pode estar envolvido, tornando o ambiente hostil. As condutas assediadoras são variadas e influenciadas por fatores culturais, regionais e históricos, dificultando uma definição exata. Entretanto, qualquer comportamento de cunho sexual que cause constrangimento ou desconforto no ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio sexual.

A caracterização do assédio sexual é complexa e difícil de ser padronizada devido às mudanças culturais de cada sociedade, o que torna o reconhecimento das condutas uma tarefa mais fluida. Contudo, ao analisar as obras literárias mencionadas ao longo desta pesquisa, é possível identificar alguns elementos que ajudam a caracterizar o delito, como:

- Toques íntimos não consentidos;
- Exposição deliberada de partes do corpo sem o consentimento da vítima;
- Palavras ou olhares lascivos;
- Comentários ou condutas com teor sexual;
- Gestos com conotação sexual.

Em qualquer uma dessas situações, a importunação deve ocorrer de forma constante, com um caráter sexual e embaraçoso, que provoque desconforto à vítima.

A rejeição à conduta do assediador é um elemento essencial para a caracterização do assédio sexual. Sempre que possível, a vítima deve expressar sua recusa de forma clara, direta e sem ambiguidades, especialmente em situações de subordinação. Além disso, é recomendável que busque meios lícitos para comprovar que o comportamento não foi bem-vindo, garantindo evidências que reforcem sua rejeição inequívoca ao assédio. Como ressalta Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 109):

(...) o assédio sexual só se configura após a recusa à proposta ou a demonstração de intenção sexual inequivocamente indesejada. É nesse momento que ocorre a afronta à liberdade sexual do assediado, gerando constrangimento, humilhação, intimidação, hostilidade ou discriminação, afetando diretamente os direitos da personalidade da vítima, em especial a sua honra, liberdade e imagem.

O assédio sexual só se configura quando há rejeição clara da vítima à conduta do assediador, pois, se houver consentimento ou estímulo, não se pode caracterizar o ato como assédio. É essencial

que a vítima expresse sua indignação e deixe evidente sua oposição à investida. Além disso, reunir provas é fundamental para comprovar a ocorrência do assédio. No caso do assédio por chantagem, a repetição da conduta é um requisito essencial, sendo necessário que o assediador insista em sua postura mesmo após a recusa da vítima.

Nesse sentido, craveira e Azevedo (2003, p. 112) afirmam:

Atos mais diretos e grotescos são mais ofensivos e conseguem revelar de pronto as intenções do agente, não sendo necessária, nem conveniente, a espera pela sua repetição para restar demonstrado o cometimento do assédio. Portanto, há a possibilidade de uma única conduta ser configurada como assédio, desde que esta conduta seja muito grave.

A análise conjunta de todos os requisitos anteriores determinará, para determinada sociedade, se uma conduta, como um simples elogio à roupa ou ao perfume de uma pessoa, já configura assédio ou se trata apenas de uma manifestação espontânea e normal no ambiente de trabalho.

5 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

A classificação do assédio sexual, segundo a doutrina, baseia-se nos estudos de Roberto Husbans, da OIT, que analisou o tema em 23 países. Ele propôs uma tipologia baseada em quatro critérios: espécie, hierarquia, forma e sexo. Embora aplicável a diversos contextos, sua relevância é maior no ambiente de trabalho, onde as relações de poder aumentam a vulnerabilidade das vítimas. Assim, sua classificação continua essencial para entender as diferentes formas de assédio, especialmente em cenários marcados por desigualdade de gênero.

A forma mais comum de assédio sexual é a chantagem, considerada uma das mais graves. No Brasil, o termo foi substituído por "constrangimento" na legislação, aplicando-se principalmente ao ambiente de trabalho. Esse tipo de assédio ocorre em uma relação hierárquica, onde o agressor ocupa posição superior, criando um cenário de vulnerabilidade para a vítima. A hierarquia é essencial para essa modalidade, pois sem ela não haveria a coação ou domínio característicos da chantagem sexual.

Pastore e Robortella (1998), conceituam o assédio sexual por chantagem:

Qualquer atitude de caráter sexual não desejada, partida do chefe, supervisor, diretor, orientador, encarregado, preposto, ou qualquer outra pessoa que exerça o poder diretivo ou o *munus* público, que cause constrangimento ou molestarão sexual à empregado ou funcionário, mediante exigência que signifique, claramente ou subentendida, a promessa de benefícios na carreira ou no cargo

O assédio sexual por chantagem ocorre quando o assediador usa sua posição hierárquica para coagir a vítima. A **Lei nº 10.224/2001** define essa conduta como o ato de constranger alguém para obter favorecimento sexual, aproveitando-se de sua posição de superioridade no trabalho. No Brasil, o

assédio sexual é tipificado apenas no contexto laboral, assim como em países como França e Argentina, que também restringem essa definição às relações de trabalho.

No contexto das relações de trabalho, o assédio sexual também pode ser classificado conforme o nível hierárquico das partes envolvidas:

- **Vertical descendente:** ocorre quando um superior hierárquico assedia um subordinado.
- **Vertical ascendente:** acontece quando um subordinado assedia seu superior.
- **Horizontal:** manifesta-se entre colegas de mesmo nível hierárquico.

Embora o assédio entre pares seja menos comum, ele também pode ser configurado, desde que haja conotação sexual e intenção de constranger a outra parte.

Outra maneira de categorizar o assédio sexual é pela forma como ele se manifesta, podendo ser:

- **Condutas verbais:** incluem convites para encontros íntimos, piadas lascivas, propostas explícitas para relações sexuais, elogios persistentes a partes do corpo, ou comentários sobre a vida privada ou preferências sexuais do assediado.
- **Condutas não verbais:** abarcam o envio de mensagens ou imagens de teor sexual, gestos sugestivos e ruídos com conotação sexual.
- **Condutas físicas:** envolvem toques indesejados, abraços inadequados, beliscões, apalpadelas, "mão boba", beijos forçados ou qualquer contato corporal de natureza sexual.

Essas condutas podem variar em suas manifestações de acordo com a sociedade, o momento histórico e as circunstâncias em que ocorrem. Ainda assim, todas possuem em comum a intenção de obter favorecimento ou vantagem de cunho sexual, independentemente do consentimento da vítima.

Como destacado por Pastore e Robortella (1998, p. 70), é importante distinguir **assédio sexual** de **sedução funcional**, que consiste em interações espontâneas e consensuais surgidas no ambiente de trabalho. Essas interações podem gerar relações afetivas sem acarretar consequências jurídicas, desde que sejam baseadas na vontade de ambas as partes.

No entanto, quando uma das partes rejeita a conduta e o outro insiste, o comportamento deixa de ser sedução consensual e passa a configurar **assédio sexual**. Assim, a tentativa de sedução unilateral e indesejada caracteriza a violação de direitos, especialmente em contextos em que há abuso de poder.

6 O ASSÉDIO SEXUAL NO CONTEXTO TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS

O assédio sexual ocorre com frequência no ambiente de trabalho, embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua uma legislação específica para regulamentar essa questão. No entanto, a CLT prevê a justa causa para a rescisão do contrato do assediador (art. 482), e o Código Civil permite a responsabilização do assediante com base nos artigos 186, 927, 932 e 933. Além disso, a vítima pode buscar reparação por danos morais.

Essa conduta criminoso não afeta apenas a vítima, mas também o ambiente de trabalho e a própria organização. O assédio sexual compromete o clima organizacional, gerando um ambiente hostil e prejudicando a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Por isso, sua repressão é essencial para garantir um local de trabalho seguro e respeitoso.

6.1 IMPACTOS NO CONTRATO DE TRABALHO E NA EMPRESA

Uma das principais repercussões do assédio sexual é a dissolução do contrato de trabalho. Isso resulta em queda de produtividade, prejuízos econômicos e, frequentemente, danos psíquicos ao assediado. O impacto ultrapassa as relações individuais e atinge o coletivo, fragilizando a dinâmica organizacional.

Maria Goretti Dal Bosco destaca, em suas obras, o documento do Departamento de Igualdade de Gênero da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado *Assédio Sexual*, inserido no contexto da violência contra a mulher. Este documento lista várias consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho, conforme apontado por Robortella (1997, p. 157-166):

[...] viola o direito dos trabalhadores à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades; pode criar condições prejudiciais ao seu bem-estar físico e psicológico; e interfere no ambiente de trabalho ao criar uma atmosfera que fragiliza e desmoraliza o trabalhador assediado. Se ignorado, tem alto custo para as empresas em termos de diminuição de produtividade, altos índices de absenteísmo entre as vítimas, reiteradas licenças médicas, necessidade de treinamento de novos funcionários e 'baixo astral'. Pode, ainda, afetar a imagem pública da empresa e diminuir os lucros, devido à possibilidade de ações judiciais que geram custos legais.

Dessa forma, o assédio sexual transcende a esfera individual, prejudicando o equilíbrio e a eficiência das relações laborais, além de comprometer a reputação e os resultados financeiros das organizações. Por isso, o combate ao assédio sexual deve ser prioridade, com medidas preventivas e repressivas que assegurem um ambiente de trabalho seguro e digno para todos.

6.2 CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSICOLÓGICAS

O assédio sexual pode ser considerado um trauma significativo na vida do trabalhador, gerando consequências tanto psíquicas quanto físicas, que frequentemente se transformam em um sofrimento duradouro. Essas consequências não estão apenas relacionadas a prejuízos financeiros, mas também afetam profundamente a saúde da vítima.

De acordo com estudos realizados pela Psy-Universal (ANDRADE, 2010), o assédio sexual consome a saúde física e mental da vítima, resultando em estresse emocional. Entre os efeitos mais comuns, estão a perda de concentração, transtornos de adaptação, ansiedade, culpa, vergonha, fobias, tristeza e depressão. Em casos mais graves, pode haver uma transformação completa da personalidade da vítima, com algumas chegando a considerar ou até tentar o suicídio.

Alice Monteiro de Barros (BARROS, 1998, p. 1471) cita um estudo da década de 80 da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (C.I.O.S.L.), que evidenciou que o assédio sexual cria um ambiente de trabalho tenso e hostil. Esse ambiente de hostilidade pode desencadear dores de cabeça, problemas de coluna e estômago, insônia, depressão, falta de concentração e desinteresse pelo trabalho.

Portanto, é possível verificar que as consequências físicas e psicológicas do assédio sexual são extremamente prejudiciais, afetando não apenas a saúde e a integridade física do trabalhador, mas também a sua segurança e moralidade, tornando o ambiente de trabalho um local hostil e perigoso.

Na relação de trabalho, ao analisar o aspecto da vítima do assédio sexual, podemos afirmar que o assediado sofre diversas consequências jurídicas, entre elas o direito de solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho. O ordenamento jurídico brasileiro prevê essa possibilidade, permitindo que o trabalhador peça a rescisão do contrato como se tivesse sido demitido sem justa causa, pleiteando, assim, as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação. O assédio sexual é considerado um fator impeditivo para a continuidade do vínculo de trabalho, o que justifica a rescisão indireta, conforme o artigo 483 da CLT.

Robortella (1997, p. 51) observa que, no contexto trabalhista, o assédio sexual pode resultar em diversas consequências relacionadas à rescisão contratual, incluindo:

A aplicação de penalidades disciplinares ao assediador, como advertência ou suspensão. A dispensa por justa causa do empregado que praticar o assédio, com base no art. 482, alínea "b" da CLT, que trata da incontinência de conduta, associada a desvios de comportamento sexual. A rescisão indireta do contrato de trabalho, caso o assediado seja o empregado, com fundamento no art. 483, alíneas "a", "c", "d" e "e" da CLT, que envolvem a prática de serviços contrários aos bons costumes, o descumprimento de obrigações contratuais, o perigo manifesto de dano significativo, e a prática de ato lesivo à honra.

Independentemente da alínea do artigo 483 da CLT que embasar a solicitação, o assédio sexual constitui causa suficiente para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador assediado pode se afastar do emprego e buscar judicialmente as verbas que lhe são devidas, como se fosse uma demissão sem justa causa.

6.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

As consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho abrangem três esferas: trabalhista, civil e criminal. No âmbito trabalhista, o assediador pode ser demitido por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da CLT, perdendo o direito a verbas rescisórias como aviso prévio e indenização. No âmbito civil, ele pode ser responsabilizado por danos morais e materiais, conforme os artigos 186, 927, 932 e 933 do Código Civil. Já na esfera criminal, a Lei nº 10.224/2001 tipifica o assédio sexual como crime.

Se o assediador for um empregado, a empresa pode demiti-lo por justa causa, sem necessidade de pagar verbas rescisórias. Segundo o jurista Valentin Carrion, a justa causa decorre da quebra da confiança essencial na relação empregatícia, especialmente quando a conduta do empregado fere a dignidade e o respeito no ambiente de trabalho. Assim, o ordenamento jurídico brasileiro prevê punições em diferentes âmbitos, visando coibir essa prática e proteger os trabalhadores contra assédio.

No caso do assédio sexual, a rescisão do vínculo de emprego pode ocorrer com base nos seguintes dispositivos do art. 482 da CLT: a: Ato de improbidade; b: Incontinência de conduta ou mau procedimento; j: Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa; e, k: Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa.

A alínea "b" é a mais comumente aplicada no contexto do assédio sexual, pois abrange tanto a incontinência de conduta quanto o mau procedimento. A incontinência de conduta se refere ao abuso ou desvio da sexualidade, que afeta a moralidade da sociedade e envolve atitudes como ofensas ao pudor e violência à liberdade sexual. Craveiro e Azevedo (2001, p. 150) definem o mau procedimento como atos incompatíveis com as regras sociais, sendo a incontinência de conduta um tipo de mau procedimento relacionado a desvios de comportamento sexual.

Rodolfo Pamplona Filho (1998) explica que a incontinência de conduta está geralmente associada a comportamentos de abuso sexual ou de natureza libertina dentro da empresa, como pornografia e assédio sexual, e é considerada uma violação da dignidade do trabalhador.

A jurisprudência também tem sido clara ao entender que o assédio sexual configura justa causa para a demissão. Decisões como a do TRT 3ª Região (RO 2.211/09) evidenciam que o assédio grosseiro

e desrespeitoso no ambiente de trabalho fere a civilidade mínima, causando um constrangimento moral ainda maior, pois a vítima não pode se afastar do agressor. Da mesma forma, o TRT 12ª Região (RO 596/05) considera que a violação não consentida da privacidade de um colega de trabalho configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Ernesto Lippmann (2001) destaca que o empregador tem o direito de reprimir a prática de assédio sexual em seu estabelecimento, pois isso garante a dignidade e o respeito de todos os trabalhadores, justificando a dispensa por justa causa do assediador. Portanto, a violação dos direitos da vítima de assédio sexual pode resultar em severas consequências para o assediador, tanto no aspecto trabalhista quanto civil e criminal.

Quanto às consequências criminais, a Lei nº 10.224/01 introduziu no Código Penal o art. 216-A, O assédio sexual no ambiente de trabalho, que estabelece a criminalização da prática nas relações de trabalho, especialmente quando o assediador ocupa uma posição hierárquica superior.

Embora o art. 216-A não tenha sido alterado diretamente pelo Código Penal em 2023, algumas modificações nas legislações complementares e no tratamento jurídico de casos de assédio sexual impactaram a maneira como esse crime é tratado. Entre as principais mudanças, destaca-se o reforço da responsabilidade das empresas em garantir ambientes de trabalho livres de assédio sexual. As empresas podem ser responsabilizadas civil e penalmente caso não adotem medidas adequadas para prevenir a prática, especialmente em situações de negligência ou omissão.

Outra importante atualização refere-se à criminalização do assédio sexual em plataformas digitais, um fenômeno crescente no contexto do trabalho remoto. Assediar colegas de trabalho por meio de mensagens em e-mails ou redes sociais, por exemplo, passou a ser tratado com maior rigor, com penas mais severas para os agressores. Além disso, as vítimas de assédio sexual passaram a ter direito a medidas protetivas de urgência, como o afastamento do assediador do ambiente de trabalho e a garantia de um espaço seguro para a vítima, até que o processo seja concluído.

Com as mudanças em 2023, também houve uma maior agilidade judicial nos casos de assédio sexual, com a priorização de sua tramitação, o que visa acelerar o andamento dos processos e garantir uma resposta mais rápida às vítimas. Esse aperfeiçoamento tem como objetivo aumentar a eficácia da punição aos agressores e oferecer maior apoio às vítimas durante todo o processo judicial.

Embora o art. 216-A do Código Penal em 2023 não tenha sofrido modificações diretas, as reformas nas leis complementares e nas práticas jurídicas reforçam a proteção das vítimas e a responsabilização dos agressores, resultando em punições mais rigorosas e uma maior segurança para os trabalhadores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade brasileira está vivenciando mudanças em seu comportamento em relação a diversas questões, incluindo as que envolvem o sexo. Esse fenômeno é considerado um dos maiores impulsionadores da transformação do assédio sexual em um crime. Embora a tipificação do assédio sexual como crime seja relativamente recente, a discussão sobre o tema já é antiga no âmbito das agências de aplicação da lei.

Ao analisar a Lei nº 10.224/2001, que define o assédio sexual como crime, é possível concluir que o legislador deixou lacunas importantes na legislação, sem considerar questões essenciais que deveriam trazer soluções claras, ao invés de gerar mais dúvidas sobre o tema. A iniciativa de dar prosseguimento a uma ação penal efetiva depende da vítima, o que dificulta a denúncia, deixando o assediador impune.

Independentemente das discussões teóricas sobre a adequação do direito penal para lidar com o assédio sexual, é evidente que a legislação atual não é suficiente para assegurar a proteção efetiva dos direitos trabalhistas das vítimas. No campo do trabalho, as normas vigentes não tratam do assunto de forma específica, o que torna necessário recorrer a outras leis e regulamentos, que ainda carecem de emendas ou soluções mais completas.

Assim Durante a pesquisa, constatou-se que o assédio sexual não é uma problemática recente, estando presente desde os primórdios da sociedade. A ONU, por meio da Recomendação Geral nº 19/1992, definiu o assédio sexual como qualquer comportamento de natureza sexual não consensual, incluindo contato físico e comentários sugestivos. Para sua configuração penal, são considerados elementos essenciais: a conduta de natureza sexual, a rejeição por parte da vítima e a reiteração do comportamento com o objetivo de obter alguma vantagem. Suas manifestações podem envolver toques íntimos não consentidos, exposição deliberada do corpo, palavras ou olhares lascivos e gestos com conotação sexual, gerando desconforto à vítima. No ambiente de trabalho, o assédio pode ocorrer de forma vertical descendente (de um superior para um subordinado), vertical ascendente (de um subordinado para um superior) ou horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico), sendo menos comum entre pares, mas ainda assim configurável caso haja intenção de constranger a outra parte.

Além disso, o assédio sexual pode ser classificado conforme sua forma de manifestação: verbal (convites para encontros íntimos, piadas lascivas, elogios persistentes), não verbal (mensagens ou imagens de teor sexual, gestos sugestivos) e físico (toques indesejados, beijos forçados, contato corporal inadequado). Suas consequências ultrapassam o indivíduo assediado, afetando o ambiente de trabalho e a organização como um todo, tornando-o hostil e prejudicando a produtividade. A dissolução do contrato de trabalho é uma das principais repercussões, gerando perdas econômicas e danos

psíquicos ao assediado. O impacto do assédio sexual pode ser profundo, causando sofrimento emocional duradouro e comprometendo a saúde mental e física da vítima.

Portanto, não basta a aprovação de uma lei de combate ao assédio sexual. É urgente a implementação de políticas públicas e campanhas educativas que promovam o respeito mútuo entre as pessoas. A prevenção e o combate a esse tipo de crime devem ser prioridades, sendo fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa, onde atitudes ofensivas.

REFERÊNCIAS

- AMÂNCIO, Ligia Barroz Queiroz. Inquérito nacional sobre o assédio sexual no mercado de trabalho: relatório final. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional, 1994. p. 21.
- BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p. 188.
- BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. R. LTr, São Paulo, v. 62, n. 11, p. 1464, nov. 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. LTr, São Paulo, v. 62, n. 11, p. 1470, nov. 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. 208 p.
- BERNARDI, Iara. Assédio sexual é crime e precisa ser punido. Brasília: Senado Federal, 2001.
- BRANCO, Ana Paula Taucedo; MARA, Natália. Crime de assédio sexual cometido no meio- ambiente de trabalho: uma abordagem principiológica constitucional. Suplemento Trabalhista LTr. São Paulo, v. 44, n. 133, p. 665-674, 2008.
- CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 360.
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Assédio sexual no trabalho. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 21, n. 243, p. 51, mar. 2004.
- CRAVEIRO, Ana Paula Amaral; AZEVEDO, Paulo Bueno de. Aspectos trabalhistas, cíveis e penais do assédio sexual. R. de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 29, n. 112, p. 44, out./dez. 2003.
- DAL BOSCO, Maria Goretti; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Assédio sexual nas relações de trabalho. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 13, n. 149, p. 141, nov. 2001.
- DINIZ, José Janguê Bezerra. O direito e a justiça do trabalho diante da globalização. São Paulo: LTr, 1999. p. 194.
- DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 196.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004. p. 210, p. 532.
- BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1995.
- LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10.224. São Paulo: LTr, 2001. p. 24.
- MACHADO, Lenise Fabres. O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 207, p. 38, mar. 2001.

MENDONÇA, Guilherme de Moraes. Do assédio sexual nas relações do trabalho. R. Amatra VI, Recife, v. 5, n. 16, p. 34, maio, 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. O assédio sexual e o dano moral. LTr, São Paulo, v. 66, n. 1, p. 11, jan. 2002.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. O assédio sexual como justa causa típica. LTr, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 176, fev. 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2004. p.33.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Assédio sexual no trabalho: o que fazer? São Paulo: Makron Books, 1998. p. 15.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Assédio sexual e dano moral nas relações do trabalho. In: Anais do 3. Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: IBCB, 1997. p. 157-166.

SANTOS, Aloysio. Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias. Rio de Janeiro: Forense, 1999. p. 12.

SOARES, Pe. Matos. Bíblia Sagrada. 39. ed. São Paulo: Paulinas, 1982. p..

SUPLICY, Marta. A lei do assédio é só o começo. In: BERNARDI, Iara. Assédio sexual é crime e precisa ser punido. Brasília: Senado Federal, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. São Paulo: LTr, 1994. p. 532.

TRIBUNAL POPULAR SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Florianópolis: Agnus, 2003. 138 p.