

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA – EDB
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CAMILA PITANGA BARRETO

**OS LIMITES IMPOSTOS PELA TIPIFICAÇÃO PENAL DO ASSÉDIO
SEXUAL E OUTRAS ABORDAGENS DE APELO SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO.**

**BRASÍLIA,
JANEIRO 2015**

CAMILA PITANGA BARRETO

**OS LIMITES IMPOSTOS PELA TIPIFICAÇÃO PENAL DO ASSÉDIO
SEXUAL E OUTRAS ABORDAGENS DE APELO SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO.**

Trabalho de Monografia apresentado no Curso de Pós-Graduação em Direito como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

**BRASÍLIA,
JANEIRO 2015**

CAMILA PITANGA BARRETO

**OS LIMITES IMPOSTOS PELA TIPIIFICAÇÃO PENAL DO ASSÉDIO
SEXUAL E OUTRAS ABORDAGENS DE APELO SEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO.**

Trabalho de Monografia apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Direito como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Brasília-DF, 16 de janeiro de 2015

Profa. Janete Ricken Lopes de Barros
Membro da Banca Examinadora

Prof. Me. Hector Luís Cordeiro Vieira
Membro da Banca Examinadora

Dedico este trabalho de pesquisa a minha família, pelo amor, apoio incondicional e orientações sempre oportunas no meu desenvolvimento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais pelos exemplos e orientações que norteiam e me fortalecem na caminhada da vida; a minha mãe, em especial, pela incansável dedicação e sacrifícios ao me conduzir na realização dos meus objetivos; e a minha irmã pela paciência.

Ao meu orientador, Prof. Me. Marco Aurélio Aguiar Barreto, pela constante disponibilidade, pelas oportunas discussões sobre o tema e orientações no apoio da pesquisa doutrinária e jurisprudencial.

“Obstáculos são aqueles perigos que você vê
quando tira os olhos de seu objetivo”

Henry Ford

RESUMO

A prática do assédio sexual e de outras figuras de apelo sexual no ambiente de trabalho sempre fizeram parte da história da humanidade, notadamente em relação às mulheres, por razões de discriminações culturais e sociais. Esse fenômeno está relacionado ao abuso de poder e à subordinação no âmbito laboral, sendo certo que ele é caracterizado pela insistência e impertinência do superior hierárquico ou pessoa que tenha ascendência no trabalho sobre outro trabalhador, alvo do constrangimento praticado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa espécie de assédio constitui uma grave violação aos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, contrariando também a boa-fé essencial nas relações de trabalho. Bem por isso, esse fenômeno tem preocupado trabalhadores, empresários, entidades sindicais, autoridades, legisladores e operadores do direito, principalmente em decorrência das consequências maléficas e degradantes para o ambiente de trabalho e para a saúde do trabalhador. Em consonância com os preceitos legais, observa-se que a competência da Justiça Trabalhista se restringe a verificar a responsabilidade objetiva da empresa e a indenização cabível para a reparação do dano sofrido pela vítima. Nota-se a importância de uma fiscalização visando combater essas práticas ilegais e respeitando os direitos e garantias fundamentais inerentes aos seres humanos. Para tanto, é fundamental uma conscientização da sociedade no sentido de preservar, sobretudo, a ética profissional no ambiente laboral.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

The practice of sexual harassment and other figures of sex appeal in the workplace have always been part of human history, especially in relation to women, for reasons of cultural and social discrimination. This phenomenon is related to the abuse of power and subordination in the workplace, given that it is characterized by insistence and impertinence of the supervisor or person who has ancestry at work on another worker, the target constraint practiced in order to gain an advantage or sexual favoritism. This kind of harassment is a serious violation of fundamental rights of human dignity and social values of labor, also contrary to good faith in the essential working relationships. Well why this phenomenon has worried workers, employers, unions, authorities, legislators and jurists, mainly due to the evil consequences and degrading to the work environment and to the health of the worker. In line with the legal requirements, it is observed that the jurisdiction of the Labour Court is restricted to verify the company's strict liability and indemnification applicable to compensation for harm suffered by the victim. Note the importance of surveillance to combat these illegal practices and respecting the fundamental rights and guarantees inherent to humans. Therefore, it is critical awareness of society to preserve, above all, professional ethics in the workplace.

Keywords: Sexual Harassment. Desktop.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 10 |
| 1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL | 14 |
| 1.1 DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS AMPARADOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL | 22 |
| 1.2 POR QUE O ASSÉDIO SEXUAL DEVE SER REPELIDO? | 24 |
| 1.3 DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO | 25 |
| 2. E QUANDO NÃO É ASSÉDIO SEXUAL OU A ABORDAGEM COM APELO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NÃO SE ENQUADRA NA TIPICIDADE DO ART. 216-A, DO CÓDIGO PENAL? | 31 |
| 3. DIREITO COMPARADO | 38 |
| 3.1 Argentina | 38 |
| 3.2 Chile | 39 |
| 3.3 Colômbia | 40 |
| 3.4 Costa Rica | 41 |
| 3.5 Peru | 43 |
| 3.6 Uruguai | 45 |
| CONCLUSÃO | 47 |
| REFERÊNCIAS | 50 |

INTRODUÇÃO

Assédio, no seu sentido mais amplo, na literalidade significa “1. insistência, impertinência, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém(...)”¹, segundo Antônio Houaiss e Mauro de Salles Villar.

O assédio é um tipo de comportamento que faz parte de toda espécie de relacionamento humano, embora não deva, nunca, ser praticado, tampouco, tolerado.

Não se trata de um fenômeno novo, tanto sob o aspecto de violência moral ou sexual, notadamente no ambiente de trabalho. E o fato de existirem legislações com o sentido de inibir a ocorrência de tal violência não resolve o problema, apenas ajuda a inibir a sua prática. Por isso, tanto se debate o assunto como forma de conscientização das pessoas envolvidas, seja figurante no polo ativo ou passivo, mediante a identificação das ações, comportamentos, e até omissões, consideradas prejudiciais aos ambientes sociais, sobretudo, o ambiente de trabalho, de forma que se possibilite o resgate ao respeito e à dignidade do ser humano.

O assédio sexual sempre fez parte da história da humanidade, observado de forma mais acentuada no que pertine à discriminação em relação à mulher praticada pelo homem, por razões culturais e sociais, em decorrência do poder que este sobre ela sempre exerceu desde sua origem. Essa relação de poder de ascendência do homem sobre a mulher iniciou o seu declínio a partir da década de 1960, no contexto da revolução dos costumes.

Basta que se observem algumas situações próprias da relação de poder, historicamente, exercida pelo homem: Os povos conquistadores escravizavam os conquistados, onde os homens quando não eram mortos, destinavam-se ao trabalho braçal, enquanto as mulheres eram alvos fáceis de abusos sexuais.

¹ BRASIL. HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**, elaborado pelo Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 319.

No período da escravatura no Brasil têm-se notícias na literatura, inclusive, que os senhores de fazendas abusavam sexualmente das suas escravas, porque consideradas pelo sistema legal vigente à época, como coisas, portanto, propriedades desses senhores. Da mesma forma, no passado, sempre surgiam comentários sobre perseguições perpetradas por alguns patrões contra empregadas domésticas, a fim de satisfazerem seus prazeres sexuais e, inclusive, não são raras as histórias – verdadeiras ou não – de que muitos rapazes tiveram suas iniciações sexuais, mediante abusos cometidos contra empregadas domésticas.

Tendo presente a constante necessidade de afirmação dos princípios do respeito à dignidade da pessoa humana e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como, o repúdio a quaisquer formas de discriminação, situa-se a relevância do tema sob os aspectos político, social e acadêmico.

A escolha do tema deu-se muito ao fato de que a prática do assédio, apesar de antiga, ganha contornos modernos no ambiente de trabalho, tendo a figura da mulher como seu principal alvo, tanto por intimidação, como por chantagem, tanto por ação de agentes superiores hierárquicos, como do mesmo nível. E nesse contexto houve a tipificação penal pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2011, alvo de críticas pelo seu conteúdo restritivo para um problema sério e amplo.

E qual é o campo de análise da presente pesquisa? O ambiente de trabalho e, também, o contexto das relações decorrentes, em razão do trabalho, mesmo porque a prática do assédio não se restringe tão-somente o ambiente interno das empresas. Importante salientar que constrangimentos e violações à dignidade da pessoa humana não se restringem aos limites impostos pela tipificação penal do assédio sexual, por força da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2011, que introduziu o artigo 216-A no Código Penal Brasileiro. Outras práticas podem ser apuradas e enquadradas como incontinência de conduta ou mau procedimento, de acordo com a legislação trabalhista.

Nas relações de trabalho, porque existem níveis de hierarquização, torna-se mais suscetível de ocorrer, em razão da relação de poder que se estabelece entre superiores hierárquicos e subordinados, ou mesmo, entre pessoas que ocupam o

mesmo nível hierárquico, situação em que um deles pode exercer liderança no grupo.

Merece observação de que o assédio é mais freqüente nas relações de poder e subordinação. São casos em que os superiores hierárquicos ainda imaturos ou perversos, ou mesmo ansiosos pelo poder ou por mais poder, se vêem seduzidos no exercício desse poder e procuram a todo instante estabelecer e tentarem se afirmar nas relações, utilizando-se do artifício da criação de dependência. E como podem agir, por exemplo? Sem a pretensão de esgotamento de possíveis hipóteses, mas, não raro observa-se uma atitude nefasta de cobrança de serviços expondo o subordinado a seu argumento de que: “você deve sua ascensão a mim, à minha intervenção em seu favor, portanto, você me deve isso”.

Ora, assim, cria-se uma relação de dependência quase doentia, na qual o subordinado recebe verdadeira lavagem cerebral de que seu compromisso – sentimento de fidelidade e subserviência – é com o Chefe. E, sem dúvidas, esquece-se de que o seu compromisso, sua relação de lealdade deve ser com a Empresa, que, inclusive, lhe deve tratamento recíproco e de respeito à dignidade.

O fenômeno do assédio tem preocupado não apenas trabalhadores e empresários, como também as organizações sindicais, autoridades, legisladores e operadores do Direito, em razão das consequências maléficas e degradantes para o ambiente de trabalho e para a saúde do trabalhador.

A prática do assédio, de qualquer natureza, seja moral seja sexual, é geradora de desarmonia no ambiente de trabalho e causadora de prejuízos para a empresa e para a sociedade, haja vista que, em decorrência da destruição da auto-estima do trabalhador assediado, não raro resta acometido de depressão, com afastamento dos quadros da empresa em licença-saúde. Instala-se o clima de insegurança no ambiente de trabalho.

A pesquisa concentrou-se no conceito e caracterização do assédio sexual, como procedido no trabalho sobre o tema Assédio Moral no Trabalho², publicado pela Editora LTr, na relação de trabalho, assim como, na análise da responsabilidade do empregador e sobre o cabimento de medidas que podem ser adotadas, no sentido de esclarecer, coibir e penalizar os seus administradores e prepostos causadores do dano e prejuízos à Empresa, em razão de ações indenizatórias de autoria das vítimas. O estudo enfatizou a atuação do Ministério Público do Trabalho, o comportamento da jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas, bem como a legislação interna e a abordagem do assunto no Direito Comparado.

² BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho – Responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 2. ed. – São Paulo, LTr, 2009.

1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio moral ainda não está tipificado em lei específica, embora passível de enquadramento, em especial, na Consolidação das Leis do Trabalho. Por outro lado, o assédio sexual já está tipificado, no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro.³

Trata-se de um crime contra os costumes, especialmente, contra a liberdade sexual, considerado próprio e puro, porque deixa de ser considerado como crime, caso cometido por sujeito diverso do indicado no tipo penal. O sujeito ativo é, exclusivamente, a pessoa que seja superior hierárquico ou tenha ascendência no trabalho⁴ sobre o sujeito passivo, que é subordinado ou empregado – não subordinado diretamente – de escalão inferior ao sujeito ativo.

São crimes comissivos porque dependem de uma ação, cuja consumação dá-se por uma única conduta, que constrange e é suficiente para produzir o resultado, independentemente da obtenção do favor sexual, por isso, instantâneo.

O núcleo do tipo penal definidor do assédio sexual é o constrangimento e, além disso, não se restringe à mulher como vítima, pois a expressão do legislador independe de opção sexual. Isto, ao contrário do contido, por exemplo, no art. 213, do Código Penal Brasileiro que delimita a hipótese de estupro ao ato de “constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça”, ou ainda, na hipótese de atentado violento ao pudor, expresso no art. 214, do mesmo diploma legal como, “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal”.

³ BRASIL. **Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Publicação no Diário Oficial da União – Seção 1 – Eletrônico – 16/05/2011, página 1, disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 31 out. 2014.

Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro - 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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

⁴Prefere-se considerar ascendência no trabalho, do que considerar ascendência no emprego, pois o assédio sexual pode ocorrer não apenas entre empregados da mesma empresa, como por exemplo, na hipótese de terceirização, entre um preposto da empresa que contrata a mão-de-obra terceirizada e o empregado (a) da empresa terceirizada (que é a empregadora da vítima).

Em sentido estrito, o assédio sexual no trabalho requer a presença do constrangimento praticado pelo agente contra qualquer pessoa, valendo-se da sua condição de superior hierárquico da vítima, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. É importante que se destaque bem o tipo penal, haja vista que não se confunde com outras atitudes impertinentes, insistências inoportunas praticadas no ambiente de trabalho ou em razão deste, sem a presença necessária da superioridade hierárquica ou a promessa de vantagem sexual em troca de favorecimento na empresa. São as situações que podem ser enquadradas como incontinência de conduta, o que será melhor detalhado mais adiante em item específico no decorrer deste trabalho.

A prática do assédio, notadamente, sob a espécie sexual, constitui uma grave violação aos direitos fundamentais da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, elevados à categoria de princípios fundamentais que regem a República, assumida como Estado Democrático de Direito, conforme sua apresentação no art. 1º da Constituição Federal de 1988. Ademais, a relação de trabalho pressupõe o caráter contratual formal ou informal – expressamente escrito, verbalizado ou tácito – portanto, o assédio contraria a boa-fé que deve estar presente nas relações de trabalho.

Em regra, a configuração do assédio sexual requer a presença da relação de poder entre o assediador (a) e assediado (a), além do comportamento repetitivo do agente em suas abordagens, agindo como forma de provocar o desejo sexual da sua vítima e atingir o seu objetivo.

Nesse ponto, Vólia Bomfim Cassar, defende que “o conceito de assédio sexual deve abraçar toda conduta sexual praticada, normalmente de forma reiterada, contra alguém que a repele”⁵, no que destaca sua concordância com Rodolfo Pamplona, para quem se considera assédio sexual toda “conduta de natureza

⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. – Niterói: Impetus, 2010, p. 925.

sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”⁶.

Discorda-se dessa linha de entendimento quanto à necessidade de reiteração do comportamento do assediador. Isto porque a abordagem do agente, mesmo que sendo uma exceção à regra, pode ser tão contundente, grave, direta e, seguramente comprovada, que não restem dúvidas da presença do nefasto fenômeno do assédio sexual, embora seja sabido que a prova nem sempre seja fácil de ser obtida.

E como pode acontecer? A título de exemplo, se mediante algo escrito, por e-mail, bilhetes ou, se for possível, a gravação das seguintes abordagens: 1) você tem talento, mas, acima de tudo, é atraente. E se transar comigo poderá ascender mais rápido na empresa!; 2) Quer fazer carreira na empresa? O pedágio é na minha cama!

Tais abordagens são suficientes para o preenchimento do tipo legal, eis que é instantânea a agressão à integridade moral e psicológica da vítima, que se sente humilhada, insultada e intimidada, como nas hipóteses.

Contudo, importa salientar que o pressuposto para a tipificação da conduta reside na ausência de consentimento da vítima.

Em tese, são elementos do tipo: 1) a coerção de caráter sexual praticada por superior hierárquico, ou seja, a presença do abuso de poder; 2) irrelevância do local da ocorrência, se interno ou externo ao ambiente da empresa, mas desde que praticado por superior hierárquico, com a presença do elemento intimidação para obtenção do favorecimento sexual; 3) pouco importa a preferência sexual dos envolvidos.

Conquanto, há quem não concorde com o conceito restritivo previsto no Código Penal, que em verdade, se limita a definir o assédio sexual no trabalho, o que não quer dizer que não existam outras situações de assédio sexual fora da

⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. Disponível em:< <http://jus.com.br/revista/texto/6826/assedio-sexual>>. Acesso em 08 jan. 2015.

relação de trabalho. Nesse sentido, para destacar o posicionamento de Vólia Bonfim Cassar, em seu excelente trabalho:

Entretanto, em termos trabalhistas defendemos que o assédio sexual tem contornos mais amplos, escapando do tipo penal, porque é inaceitável que o empregador pratique, permita a alguém praticar ou mantenha ambiente de trabalho hostil e ameaçador, sob a ótica sexual. Ademais, é possível um empregado fazer chantagem sexual contra sua gerente, obrigando-a a relações carnais, para manter o sigilo de segredo pessoal ou profissional a que teve acesso. O assédio sexual pode ser praticado por qualquer pessoa (empregado ou empregador) e, por ser uma violência contra a outra pessoa, é conduta faltosa que dá ensejo à justa causa ou despedida indireta⁷.

O assunto assédio sexual tem sido preocupação constante dos operadores do Direito, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho tem se pronunciado a respeito em matérias esclarecedoras, por intermédio de seus boletins informativos, por sua Assessoria de Comunicação Social, a exemplo da seguinte, assinada por Carmem Feijó, extraída da página do referido Tribunal na *Internet*, onde enfatiza como a prática desse tipo de assédio chega à Justiça do Trabalho, os seus tipos mais frequentes e como ocorrem as responsabilizações nas esferas cível, trabalhista, penal e administrativa, em ações direcionadas aos empregadores porque responsáveis pela sanidade do ambiente de trabalho, e a pessoa física do assediador responsável pelo ato ilícito. Para enriquecer a pesquisa, colaciona-se a seguinte transcrição:

Esta é a forma mais frequente pela qual a prática – tipificada como crime pela legislação brasileira – chega à Justiça do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho tem recebido casos desse tipo em grau de recurso, a partir de reclamações movidas contra os empregadores por trabalhadores que foram vítimas de assédio, ou por trabalhadores que se viram envolvidos, de alguma forma, em situações dessa natureza.

A prática de assédio sexual foi integrada ao Código Penal em 2011, tornando-se crime sujeito à pena de detenção de um a dois anos. “Além de ser crime previsto no artigo 216-A do Código, trata-se de uma conduta que gera responsabilidade civil passível de indenização por danos morais”, explica a ministra Maria Cristina Peduzzi, do TST. No âmbito penal, é a pessoa física do assediador que responde pelo ato ilícito. Como, por definição, trata-se de ato diretamente vinculado à relação de trabalho, no âmbito civil as partes têm recorrido à Justiça do Trabalho.

As ações trabalhistas que têm como matéria principal o assédio sexual são, basicamente, de três tipos. O primeiro são os pedidos de indenização por danos morais por parte das vítimas. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho – situação em

⁷ CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do trabalho**. 4. Ed. – Niteroi: Impetus, 2010, p. 925.

que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido – quando se vê vítima desse tipo de comportamento. Há, ainda, processos envolvendo demissão por justa causa, especialmente quando a denúncia é contra o próprio patrão.

(...)

Para a ministra Cristina Peduzzi, a tipificação do assédio sexual no Código Penal e as condenações por danos morais “têm o efeito pedagógico de evitar a proliferação de práticas dessa natureza”. Tanto é que há informações de que grandes empresas estão atentas ao problema e têm adotado políticas ostensivas para evitar o assédio sexual, informando a seus empregados sobre a gravidade das consequências da conduta delituosa⁸.

Na citada matéria informativa, que por si, inspira o debate sobre o assunto, sob esse aspecto acerca da delicadeza do tema e dificuldades de comprovação da ocorrência da prática desse tipo de assédio, Carmem Feijó, com apoio em negativa de provimento de um agravo pelo Tribunal Superior do Trabalho, destaca que:

Tratando-se de questão delicada e de difícil comprovação, a Justiça tem tomado cuidado para evitar que a acusação de assédio sexual seja utilizada de má-fé ou de forma indevida. Recentemente, o TST negou provimento a agravo movido por um trabalhador que, demitido ao fim de contrato de experiência, afirmou ser vítima de discriminação por parte de seu chefe que, segundo suas alegações, “buscava fazer com que seus subordinados, entre eles o reclamante, estivesse disposto a saciar suas ânsias sexuais despadronizadas, e, com a recusa do reclamante, efetuou a ameaça de dispensa e, ante nova negativa, realizou a ameaça.” Neste caso, o acusador não conseguiu reunir provas que respaldassem suas alegações.⁹

Na análise jurisprudencial vale destacar o julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, em processo de nº TST-RR-69178/2002-900-04-00.7, sob a relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira¹⁰, que em seu voto destacou que se o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região consignou não haver provas do constrangimento provocado por favor sexual, não caberia o revolvimento de fatos e provas no âmbito do TST, de acordo com o teor de sua Súmula 126.

⁸ FEIJÓ, Carmem. **Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas**. Disponível em:<www.tst.jus.br>. Acesso em: 05 jan. 2015

⁹ FEIJÓ, Carmem. **Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas**. Disponível em:<www.tst.jus.br>. Acesso em: 05 jan. 2015

¹⁰ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo **TST-RR-69178-2002-900-04-00.7** – Acórdão da Quinta Turma, Relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira. Julgamento de 25 abr. 2007. Publicação no DJ de 11 mai.2007. Disponível em:<www.tst.jus.br>. Acesso em 10 jan.2015.

Nesse caso, extraiu-se que havia uma paquera insistente, porém discreta, com declarações de amor eterno, enviada pelo Secretário de um Sindicato a uma datilógrafa sua subordinada.

Na fase de instrução probatória restou conforme documentos, o suposto assediador externava o seu sentimento e pedido de namoro. Segundo a sentença, tanto pelas mensagens românticas, como pelas informações prestadas pelas testemunhas, não houve caracterização de proposta que tivesse afetado a integridade psicológica, nem a dignidade da empregada, nem a sua integridade física. Para a Corte o cortejo deu-se dentro da razoabilidade.

Inconformada, a empregada recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho, com base em conceito doutrinário de que teria ocorrido assédio por intimidação. Entretanto, em seu acórdão, o TRT da 4ª Região, citando o Ministro Luiz Vicente Cernicchiaro, do Superior Tribunal de Justiça, entendeu que o cortejo/abordagem não tinha condição imposta, como por exemplo, para conservação do emprego ou chantagem por melhorias de condições no trabalho ou promoções, podendo a mulher no exercício da sua liberdade aceitar ou recusar.

Eis uma recente decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho¹¹, sob a relatoria do Desembargador Convocado Gilmar Cavalieri, que negou provimento ao agravo de instrumento interposto pela Empresa Brazil Pharma S.A., em julgamento de 05 de novembro de 2014, no processo nº TST-AIRR-1096-07.2013.5.08.0015, originário do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá). Nesse processo restou comprovada, segundo entendimento daquele Tribunal Regional, a prática de assédio sexual por 2 (dois) empregados da referida empresa contra uma empregada.

A prova, ao que se indica, foi produzida, inclusive, com juntada de DVD's contendo gravações de imagens do dia 26 de julho de 2013, do ambiente interno e externo, extraídas de 5 câmeras da empresa, tendo a Reclamante, também

¹¹ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo **TST-AIRR-1096-07.2013.5.08.0015**, Acórdão da Segunda Turma, Relatoria do Desembargador Convocado Gilmar Cavalieri. Publicação do DEJT de 05 nov. 2014. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 05 jan. 2015.

registrado Boletim de Ocorrência na DEAM. Restou comprovado o repúdio da Reclamante às atitudes reiteradas de abusos por parte de um dos indicados como agentes do assédio. Eis o posicionamento do Tribunal, contido no Acórdão Regional, reproduzido no Acórdão sob comento.

A caracterização do assédio sexual deve preencher os seguintes requisitos: o agente assediador; o assediado; uma resistência da vítima à pretensão do assediador; e por fim, a conduta que pode ser ou não reiterada.

No caso em tela, não há dúvida que os senhores Rodrigo e Daniel foram os assediadores; a reclamante Tayane a assediada; houve a resistência por parte da vítima, face o registro do boletim de ocorrência na DEAM, bem como o ajuizamento desta ação judicial; e, finalmente, a conduta não reiterada por parte de Rodrigo, entretanto, reiterada pelo reclamado Daniel, face as atitudes de roçar sua perna na perna da reclamante durante uma reunião; elogiar o batom que a reclamante estava usando, ter pedido para a reclamante anotar o número do seu telefone no celular dele. Configurando-se legítima perseguição.

(...) Importante ressaltar a inserção do local de trabalho no conceito de meio ambiente, corroborando que o meio ambiente do trabalho, seguro e adequado, efetivamente integra a categoria de direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, pela característica da ação do agressor, a prova do assédio sexual é bastante dificultada, não ocorre de maneira pública, e sim quando assediador e assediado estão a sós, de forma velada ao público, geralmente praticado a portas fechadas. Por isso que os depoimentos testemunhais quase sempre não contribuem de forma satisfatória para a elucidação dos fatos.

(...) Portanto, de acordo com todo acervo probatório, comprovou-se o assédio sexual pela condição degradante a que foi exposta a reclamante no ambiente de trabalho, com evidente prejuízo ao seu moral, a sua auto estima e a sua higidez física, psíquica e emocional.

Provada a ocorrência do assédio sexual praticado pelos senhores Rodrigo Abbes Baeta Neves e Daniel Miraldes Bulus, deve a primeira reclamada arcar com o prejuízo moral nos termos do art. 932 111 do CC, impondo-se, por fim, o justo ressarcimento à reclamante vítima nos moldes dos art. 186 c/c 927 do CC.

Quanto ao arbitramento da indenização. Na Justiça do Trabalho o valor é arbitrado de acordo com a discricionariedade do juiz, face inexistência de dispositivo legal que estabeleça valores a cada espécie de ofensa. E anda bem o legislador em não "tabelar" as diversas formas de ofensas ao direito da personalidade da vítima, pois cada caso contém suas especificidades.

Ao arbitrar o valor da indenização, deve o julgador se valer dos princípios da razoabilidade e da equidade, devendo observar a situação econômica do ofendido e os reflexos que o dano lhe causou; a gravidade dos atos do assediador; bem como, observar a possibilidade econômica da empresa; tendo serventia, ainda, o caráter pedagógico da pena. PHARMA S.A., é uma empresa de grande porte do ramo varejista farmacêutico que atua em várias regiões deste país.

(...) ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário da reclamante, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, dou-lhe provimento para condenar os reclamados ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00, em decorrência de assédio sexual". (grifei) – grifos no original

Na mesma linha de entendimento, porque comprovada em Juízo a existência de prática de assédio sexual, destaca-se o também recente Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, julgamento de 19 de novembro de 2014, sob relatoria do Desembargador Arnaldo Boson Paes, no Processo nº TST-AIRR-8302-40.2012.5.12.0001¹², originário da 12ª Região (Santa Catarina)

Nesse processo, segundo consta, restou comprovada a prática de assédio sexual, combinada com a de assédio moral, porque houve a promessa de vantagem em contrapartida ao favorecimento sexual pelo superior hierárquico, bem como, a ameaça de dispensa, além da cobrança abusiva de metas. Eis o trecho da Ementa/Acórdão no que se aproveita para fundamentar esta citação:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. A Corte local, soberana na análise do conjunto fático-probatório, concluiu que as alusões explícitas ou implícitas, mesmo que por meio eletrônico (e-mail, torpedos, etc.), quanto à promessa de vantagem, ou, ainda, de vingança, sobre a subordinada para obter favores sexuais caracterizou a prática de assédio sexual pelo superior hierárquico. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula nº 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 818 da CLT e 333, I, e 334, II e III, do CPC. Agravo de instrumento desprovido.

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. AMEAÇAS DE DISPENSA. O Regional, diante da prova produzida, concluiu pela política organizacional de cobrança abusiva de metas de produtividade, com a utilização de ameaças de demissão e de demissões, em conduta reiterada, ao longo de todo o contrato de trabalho. Nesse contexto, não se viabiliza a revista por violação aos arts. 818 da CLT e 333, I, e 334, II e III, do CPC, diante da moldura fática apresentada (TST, Súmula nº 126). Agravo de instrumento desprovido.

DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CRITÉRIOS. O objetivo da indenização é a compensação não insuficiente do sofrimento da vítima, ao mesmo tempo em que se desestimula o ofensor ou qualquer outro à prática de novos atos ilícitos. Para a

¹² BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo nº TST-AIRR-8302-40.2012.5.12.0001**, Acórdão da Sétima Turma, Relatoria do Desembargador Convocado Arnaldo Boson Paes, Publicado no DEJT de 28 nov. 2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 05 jan. 2015.

dosagem do valor é necessário considerar a gravidade e, com cautela, a extensão do dano causado na vítima, a situação econômica do responsável pela lesão e, para fins de agravamento, a dimensão de sua culpa, além das circunstâncias do caso. Em certas situações, com vistas a prevenir novos ilícitos, a exacerbação da indenização para fins punitivos deve levar em conta a dimensão social dos danos causados e a capacidade econômica do ofensor. Os valores de R\$ 50.000,00 e de R\$ 20.000,00, fixados pelo acórdão, em relação aos assédios sexual e moral, não discrepam desses critérios, não se cogitando de violação ao art. 5º, X, da CF. No tocante à quantificação da indenização por dano moral, os arestos são inespecíficos, não partem da mesma identidade fática e não revelam a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo normativo (TST, Súmula nº 296, I). Agravo de instrumento desprovido.

Como se observa, houve desprezo à dignidade da empregada, alijando-a dos seus valores fundamentais, conforme consignado na decisão.

1.1 DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS AMPARADOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

As formas de assédio, seja na tipificação sexual ou na conceituação do assédio moral, são práticas violadoras de princípios e direitos constitucionais, da dignidade, honra e moral inerentes aos seres humanos, gerando constrangimento, cerceamento da liberdade de autodeterminação, danos à integridade física e psíquica do(a) trabalhador(a), e a conseqüente degradação do ambiente de trabalho, que deve ser mantido sadio e de responsabilidade dos seus integrantes e conviventes e, sobretudo, do empregador e seus prepostos.

Embora a Constituição Federal de 1988, seja na sua essência em gênero programática, não tratando com especificidade e diretamente de certos temas, mas, sem maiores dificuldades são identificadas previsões violadas a partir, inclusive, dos seus Princípios Fundamentais como no art. 1º, incisos III e IV, no que tange à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, combinados com o da cidadania, porque o Brasil se reconhece e assume perante a Comunidade das Nações, como um Estado Democrático de Direito.

Da mesma forma, há de se afirmar sempre que a nefasta prática do assédio sexual ainda confronta com os objetivos fundamentais da República Federativa do

Brasil, consoante o art. 3º, incisos I e IV, de construir uma sociedade livre, justa e solidária, como, também, de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Essa prática discriminatória configura, ainda, violação a direitos e garantias fundamentais enfeixados a partir do caput do art. 5º da Constituição Federal, porque todos devem ser tratados de forma igualitária, sem distinção de qualquer natureza, com garantias de inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança, com o segmento do seu inciso I, onde prevê-se a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações. Podendo, ainda, salientar que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, ou seja, o princípio da legalidade previsto no mesmo art. 5º, no seu inciso II.

Por seu turno, cumpre reforçar que, por se tratar o assédio uma prática violadora da liberdade, da igualdade, da privacidade e intimidade, garante-se à pessoa a inviolabilidade de sua intimidade, de sua vida privada, da honra e imagem, assegurando-se o direito a indenização pelos danos material e moral decorrentes da violação, como previsto no mesmo art. 5º, em seus incisos V e X.

Especificamente no que se refere às relações de trabalho, destaca-se o art. 7º da Constituição Federal, em especial, o contido no seu inciso XXII, que assegura a trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, onde, sem dúvidas, se enquadra o meio ambiente de trabalho. E, por oportuno, cabe ressaltar que, se a empresa ou a categoria, por ser regida por norma coletiva negociada com a entidade sindical representativa dos empregados assumir o compromisso, seja em acordo ou convenção coletiva de trabalho, se não permitir, não tolerar, não praticar o assédio, seja moral ou sexual, estará ainda incorrendo em violação ao art. 7º, inciso XXVI, porque elevou-se ao patamar constitucional o reconhecimento do ajustado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

1.2 POR QUE O ASSÉDIO SEXUAL DEVE SER REPELIDO?

A principal razão para que se combata essa prática tem amparo na necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, inscritos como fundamentos da República Federativa do Brasil, insculpidos no art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988¹³. E, dentre os direitos e garantias fundamentais, o Texto Constitucional, no *caput* do seu art. 5º, garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida e à liberdade.

Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, inciso II, da CF/1988¹⁴). Então, é inaceitável que alguém, para alcançar progresso na empresa em que trabalha, tenha de ceder aos caprichos sexuais de seu (sua) superior hierárquico (a), em clara manifestação de abuso de poder.

É mandamento universal da ética profissional que o superior hierárquico, mesmo que tomado por eventual interesse sexual, ou mesmo paixão por um (a) subordinado (a), não confunda as relações, tampouco mescle este tipo de interesse com as suas funções e, tampouco, com a relação hierarquizada estabelecida na empresa.

As consequências sob o aspecto penal constam do art. 216-A do Código Penal Brasileiro. Entretanto, a atitude tipificada não se restringe à esfera penal, pois causa constrangimento e dano físico e/ou psicológico à vítima, a quem, nesse caso,

¹³BRASIL. **CLT, CPC, Legislação Previdenciária e legislação complementar e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 15.

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

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

¹⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

a CF/1988, em seu art. 5º, inciso X¹⁵, assegura o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação da sua intimidade, da honra e, até mesmo, da imagem.

Outras razões fortes para que práticas como assédio sejam banidas das relações de trabalho encontram-se, também, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, como por exemplo, a Convenção nº 111¹⁶, da Organização Internacional do Trabalho, relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação, foi adotada pela O.I.T., em 1958, e ratificada pelo Brasil em 26/11/1965, tendo sido promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/1968. Esta Convenção, além de esclarecer a compreensão do termo discriminação, em seu art. 1º é explícita ao enquadrar como discriminação toda e qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência, que tenha como objetivo alterar ou destruir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Desse modo, mesmo que indiretamente, embasa a proibição da prática de assédio sexual e moral, pois, além de violarem os direitos humanos, também, criam desigualdades de tratamentos e oportunidades.

1.3 DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

É muito comum as pessoas falarem que a empresa está apurando um caso de assédio sexual. E, não raro, que a Justiça do Trabalho condenou a empresa por assédio sexual. Entretanto, com o devido respeito, porém, com a necessidade de esclarecer, cabe registrar que são 2 equívocos: primeiro, a empresa não tem competência para apurar e julgar se é ou não caso de assédio sexual, eis que a competência, por se tratar de uma prática delituosa, está restrita ao Juiz Criminal. À empresa cabe a apuração sob o enfoque comportamental, disciplinar, como

¹⁵ Op. Cit. Art. 5º - (...) – inciso X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

¹⁶ (...) O.I.T. – **Convenção n. 111**, relativa a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em:< <http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em 07 jan. 2015.

incontinência de conduta; segundo, porque a Justiça do Trabalho não está legitimada para a apreciação e julgamento de ilícitos penais e conseqüente aplicação de penalidade prevista no Código Penal. À Justiça do Trabalho permite-se, diante dos elementos contidos nos autos do processo, julgar a questão sob o aspecto da responsabilização e indenização.

A empresa pode instaurar sua apuração sob o aspecto disciplinar, diante de indícios de desvio de comportamento e descumprimento de norma disciplinar. E a empresa pode responder, em Juízo, pela indenização decorrente do constrangimento, considerando a sua responsabilidade objetiva, fundada na teoria do risco, de que o empregador responde pelos danos causados pelos seus empregados, sem perquirir sua culpa, conforme se depreende dos arts. 932, III e 933 do Código Civil¹⁷ e da Súmula n. 341 do Supremo Tribunal Federal¹⁸, tudo com apoio no art. 225, § 3º, da Constituição Federal¹⁹, porque à empresa cabe zelar por um meio ambiente do trabalho sadio.

A bem do salutar debate, merece destaque que se trata de delito cuja apreciação judicial depende da vontade da pessoa ofendida, ou seja, conforme previsto no art. 225 do Código Penal²⁰, no âmbito da ação penal privada que se inicia mediante queixa, nos crimes definidos no Título VI do Código Penal – Dos crimes contra os costumes – dentre eles, o atentado ao pudor, a posse sexual mediante fraude e o assédio sexual.

¹⁷ **Vade Mecum universitário RT/(Equipe RT)**.- São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 356.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

(...)

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

¹⁸ BRASIL. CLT, CPC, Legislação Previdenciária e legislação complementar e Constituição Federal. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1197. Súmula 341/STF – É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

¹⁹ Op. cit. – art. 225 – (...)

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, às sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

²⁰ Art. 225. Nos crimes definidos nos capítulos anteriores, somente se procede mediante queixa.

Desse modo, o empregador não está legitimado. Isso se justifica em atenção ao próprio princípio do respeito à dignidade da pessoa humana e, nesse sentido, o legislador procurou não tornar público evento da espécie – que seria mediante ação penal pública – como forma de preservar a intimidade da vítima. Somente esta pode dispor e decidir se quer levar ao conhecimento do Estado-Juiz.

Assim, mesmo tendo convicção, possivelmente, após a apuração interna, não pode o empregador ajuizar – a título de preservação de seus interesses e evitar condenação em eventual ação indenizatória – ação de assédio contra o seu empregado, apontado como assediador, porque não está legitimado, nem mesmo para denunciar às autoridades. A titularidade desse direito de ação é da vítima.

No âmbito interno da empresa, ou seja, na esfera administrativa, não é regular ao empregador promover a sua apuração como assédio sexual, em especial, se a vítima não tomou a iniciativa da ação penal, como previsto no art. 225 do Código Penal.

E como se resolve? O empregador fica impedido de apurar? Não! Entretanto, deve fazê-lo como procedimento apuratório de ato de indisciplina, que pode resultar em transferências de setores, advertência ou outras penalidades previstas no Código de Ética e Disciplina da empresa, até o despedimento por justa causa. Por isso, há de se ressaltar, ainda, que ao apurar como assédio sexual e aplicar uma sanção, por exemplo, despedimento por justa causa, a empresa corre o risco de estar cometendo uma injustiça e, caso tenha sido ajuizada ação penal, na hipótese de ser afastada pelo Judiciário a ocorrência de assédio sexual, com a inocência do suposto autor, a empresa ainda pode ser alvo de ação indenizatória por danos morais.

Apesar da extensão à competência da Justiça do Trabalho objeto da Emenda Constitucional n. 45/2004, que alterou a redação do art. 114, da CF/1988, inclusive, para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, com o devido respeito às opiniões divergentes, mas diante de uma reclamação trabalhista sob a alegação de ocorrência de assédio sexual, deve o juiz do trabalho limitar-se, tão-somente, à

questão da responsabilidade objetiva da empresa e a indenização suficiente para a reparação do dano. Não deve se imiscuir na questão como se fosse o Juízo penal, a quem compete reconhecer ou não a existência de crime e, caso positivo, aplicar-lhe a sanção legal.

O fato é que diante de uma suposta ocorrência, na esfera administrativa a empresa, o empregador não poderá ficar inerte e omitir-se na sua apuração sob o aspecto disciplinar, sob pena de agravar o mal e ainda arcar com custos tangíveis e intangíveis, de indenização e dano à sua própria imagem, tendo presente que, uma vez confirmada a prática do assédio, independente de consequências na esfera penal, no âmbito trabalhista, pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa da vítima e, por seu turno, ante a comprovação, estará sujeito o agente à rescisão do contrato de trabalho, inclusive, por justa causa, seja por incontinência de conduta ou mau procedimento, como previstos no art. 482, alínea “b”, como também, por ato de indisciplina, previsto na alínea “h”, caso a empresa tenha normatizado internamente sua intolerância com a prática do assédio. E esse entendimento não é de agora por causa da edição da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, como se observa desses julgamentos em Acórdãos da 12ª Região (Santa Catarina), de 12 de novembro de 1985, sob a relatoria do Juiz Câmara Rufino, e da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia), sob a relatoria do Juiz Ronald de Souza Amorim, em 07 de julho de 1992, embora não perfeitamente enquadrados na tipificação atual do art. 216-A do Código Penal. Entretanto, demonstra que a ausência de tipificação, ainda, em 1985 e 1993, impediam a atuação da Justiça do Trabalho e o reconhecimento das práticas de incontinência de conduta e mau procedimento.

(...)

Justa causa. Mau procedimento. Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho”²¹

(...)

Constitui justa causa o assédio sexual entre colegas de trabalho quando um deles causa constrangimento, é repellido, descambando o outro para a vulgaridade e as ameaças, em típica má conduta”²².

²¹ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª Região, Proc. RO 596/85, julgado em 12 de novembro de 1985. Rel.: Juiz Câmara Rufino. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Repertório de jurisprudência trabalhista, v.5, p.684

A questão do assédio sexual é muito sensível e, por isso, requer muita atenção e cuidado, inclusive, do magistrado trabalhista, notadamente, se houver ação penal em tramitação. Imagine-se que o juiz do trabalho condene a empresa a indenizar e, em seguida, o Juízo Criminal decide que o crime inexistiu. Hipótese em que estará configurada uma injustiça.

A prudência recomenda que o juiz do trabalho proceda a suspensão da tramitação da reclamação trabalhista e aguarde a decisão da ação penal, caso tenha sido ajuizada, como previsto no art. 265, IV, “a” do Código de Processo Civil²³, e art. 64, *caput* e parágrafo único, do Código de Processo Penal²⁴.

Em consonância com os programas de inclusão social, inclusive, em atenção à política governamental, muitas empresas, especialmente, as grandes corporações têm empregado menores de 18 anos, a partir dos 14 anos, na condição de aprendiz, como previsto no art. 428, da CLT e art. 7º, inciso XXXIII, da CF/1988.

Por isso, as empresas devem ter extremo cuidado e redobram a atenção. No geral, são crianças carentes e podem se tornar alvos de pessoas inescrupulosas, que não terão reservas em usar da sedução do cargo e do abuso de poder, com o objetivo de dar vazão a sua perversão e saciar seus desejos sexuais.

Ocorre que se torna mais grave o problema quando o assédio é praticado contra pessoa maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, passível de enquadramento como corrupção de menores, como previsto no art. 218,

²² BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Acórdão da 3ª Turma, proc. RO 009892722-50, Acórdão nº 4613/92, de 07 de julho de 1992, relatoria do Juiz Ronald Souza. Revista LTr, São Paulo, mar 1993, nº 57, p. 318.

²³ Art. 265, IV, “a”, do CPC – Suspende-se o processo:

(...)

IV – quando a sentença de mérito:

a) depender do julgamento de outra causa, ou da declaração da existência ou inexistência da relação jurídica, que constitua o objeto principal de outro processo pendente;

(...)

²⁴ Art. 64, do C.P.P. – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a ação para ressarcimento do dano poderá ser proposta no juízo cível, contra o autor do crime e, se for o caso, contra o responsável civil. Parágrafo único. Intentada a ação penal, o juiz da ação civil poderá suspender o curso desta, até o julgamento definitivo daquela.

do Código Penal. Ademais, presume-se violência, na forma do art. 224, do mesmo diploma legal, se a vítima:

Não é maior de 14 (quatorze) anos; É alienada ou débil mental, e o agente conhecia esta circunstância; Não pode, por qualquer outra causa, oferecer resistência.

O menor tem proteção na base constitucional (art. 227, caput e § 4º, da CF/1988)²⁵.

²⁵ Art. 227, da CF/1988 – É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência e opressão.(...)

§ 4º A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

2 E QUANDO NÃO É ASSÉDIO SEXUAL OU A ABORDAGEM COM APELO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NÃO SE ENQUADRA NA TIPICIDADE DO ART. 216-A, DO CÓDIGO PENAL?

Com base no tipo legal, quando não há intimidação de superior hierárquico em relação ao subordinado ou de quem não tenha ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Também não se enquadra como assédio sexual, quando a abordagem ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

Da mesma forma, não se configura a conduta quando há consentimento na abordagem, o que de certa forma estimula a continuidade porque não é repelida.

Quando surgem observações ou comentários sobre atitudes de conotação sexual no ambiente de trabalho ou em função deste, é comum as pessoas rotularem como comportamento de assédio sexual. Por oportuno, com o devido respeito e sem a intenção de desmerecer a conveniência, oportunidade e valor do trabalho, cite-se a própria cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero e Comissão de Ética do Ministério do Trabalho e Emprego²⁶, no seguinte trecho, ao conceituar e comentar sobre o assédio sexual:

Assédio sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no dia-a-dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de macho ou comentários constrangedores sobre a figura feminina podem e devem ser evitados.

Com a máxima vênia, o autor da Cartilha no Ministério deveria ter mais cuidado, pois o texto afronta a literalidade do tipo penal descrito no art. 216-A, do Código Penal. Quem escreveu restringe o tipo penal como se sua configuração fosse dirigida apenas à mulher, embora o título da cartilha seja Assédio moral e sexual no trabalho. Ademais, é infeliz nas formas descritas que procura enumerar do

²⁶ Cartilha Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009, p. 35

assediador expressar sua intenção, como: fotos de mulheres nuas, atitudes como piadinhas, brincadeiras consideradas de macho (deveria ser mais explícita a cartilha quanto a melhor esclarecer que tipo de brincadeira é de macho). Com a devida vênia, e respeitando os que têm opinião divergente, essas formas descritas não configuram o tipo penal previsto no art. 216-A, do Código Penal, ainda mais se ocorrerem sem nenhuma intenção de utilizar-se o assediador de sua posição hierárquica superior à da vítima para obter favorecimento sexual.

Tais condutas podem até ser enquadradas como incontinência de conduta, passível de apuração sob o aspecto disciplinar, que pode concluir pelo despedimento por justa causa, como previsto no art. 482, alínea “b”, da CLT, bem como, ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, alíneas “b” e “e”, da CLT. E, considerando que a empresa pode prever a proibição de tais práticas, em seu Código de Ética e/ou Regimento Interno da Empresa, pode-se enquadrar o empregado autor da prática como ato de indisciplina, punível na forma prevista no art. 482, alínea “h”, da CLT.

As abordagens nas quais não está presente o elemento troca, ou seja, a prática com objetivo de obter favor de natureza sexual, não caracterizam tipicamente o assédio sexual.

O galanteio, a simples cantada, o elogio, por si só, e de maneira razoável e respeitosa não caracterizam o assédio sexual. Da mesma forma, não se enquadram, necessariamente, como assédio sexual, por exemplo:

- a) Situações em que a suposta vítima não repele as abordagens. Como se diz comumente, “está gostando e se beneficiando por ser o (a) preferido (a) da chefia”;
- b) Se a suposta vítima é galanteada, se é cantada, se aceita presentinhos, inclusive, sai para almoçar com o superior hierárquico, posteriormente, não tem como alegar que sofreu assédio sexual, mesmo porque seu comportamento pode ser interpretado como permissivo;

- c) Se há impertinência do agente, embora repreendido pela vítima, mesmo que não esteja presente o elemento constrangimento para obtenção de favor sexual, pode ser enquadrado como incontinência de conduta.

Nesse sentido, importa salientar a oportuna doutrina de Eduardo Henrique Adamovich, para quem:

É preciso que o sítio da vítima se dê com a finalidade de interferir em sua liberdade de escolha no plano sexual, fazendo claro que acender ela à pretensão de favores sexuais do ofensor a livrará de um mal maior ou poderá representar a concessão de facilidades por conta do poder que este último detenha em relação a ela. Não constituem crime simples olhares, gracejos ou “cantadas”, sobretudo, se estimulados pelo comportamento insinuante da suposta vítima e não vinculados às relações de trabalho. Se a suposta vítima não tem a sua liberdade de escolha constrangida, não há crime de assédio²⁷.

Por ignorância as pessoas vêem assédio sexual onde não há possibilidade de enquadramento no tipo previsto na legislação, como por exemplo, acusação de assédio na qual aluna (o) acusa um (a) professor (a). Isto porque, embora se possa comentar que haja ascendência do professor (a) em relação à aluna (o), porém, não se trata de relação de trabalho, mesmo porque a vítima, nesse caso, não é empregado (a) nem é prestador (a) de serviços na empresa. Trata-se de crítica compartilhada por doutrinadores, como a seguir.

Da mesma forma, há de se concordar com Guilherme de Souza Nucci, em sua bastante oportuna observação de que não há como configurar crime de assédio entre professor (a) e aluno (a), como, entre ministro religioso e fiel da entidade religiosa, salientando que o padre, por exemplo, não tem relação laborativa, embora haja subserviência do fiel em razão da fé²⁸.

Esse mesmo entendimento crítico foi expressado pela Ministra Maria Cristina Peduzzi, na matéria veiculada na página do Tribunal Superior do Trabalho, em

²⁷ ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 255.

²⁸ NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de direito penal: parte geral: parte especial**. 4. ed. rev. atual e ampl. 2. tir. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008, p. 794.

23/01/2013, sob o título *Ministra aponta efeitos do assédio sexual no trabalho*, quando leciona que:

(...)

O Brasil está entre os poucos países que incluíram o assédio sexual no Direito Penal, ao lado da Espanha, Portugal, França e Itália. A maioria das nações inseriu a conduta na legislação civil ou trabalhista. A Lei 10.224/01 introduziu o delito de assédio sexual no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual. Esta Lei tem sido alvo de críticas principalmente por ter deixado de regular situações comuns, como o assédio praticado por padres, pastores, professores ou parentes. O texto só se refere à superioridade hierárquica ou ascendência em razão do exercício de emprego, cargo ou função, o que torna o assédio sexual no Brasil típico das relações de trabalho²⁹.

Nessa matéria veiculado na página do Tribunal Superior do Trabalho, na Internet, há indicação de que a Ministra Maria Cristina Peduzzi estaria mapeando decisões daquela Corte a respeito de assédio sexual.

No Informativo a Ministra Peduzzi tece breves comentários de ordem legislativa, conceitual, jurisprudencial, alguns dados da Organização Internacional do Trabalho, além de mencionar, mesmo que passageiramente a possibilidade do assédio entre empregados ou contra o empregador, sujeitando-se o agente à despedida por justa causa enquadrável como ato de incontinência de conduta ou mau procedimento.

(...)

Segundo a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, o crime de assédio sexual ocorre quando o agente, prevalecendo-se da condição hierárquica superior ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. No entanto, quando o assédio ocorre entre empregados ou contra o empregador, o agente estará sujeito a rescisão por justa causa do contrato por incontinência de conduta ou mau procedimento.

Em julgamento de agravo de instrumento no Processo nº TST-AIRR-12940-70.2003.5.02.0079, sob a relatoria do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, manteve a condenação por danos morais, porém, com base na prática de constrangimento ilegal, transcrevendo o

²⁹ PEDUZZI, Maria Cristina. **Ministra aponta efeitos do assédio sexual no trabalho**. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 07 set. 2014.

entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sobre o tema que consignou:

(...)

Argumenta a reclamada que houve julgamento *extra petita*, na medida em que não foi feito qualquer pedido de indenização por dano moral. Pontua que ausente o assédio sexual propalado na inicial, não se justifica a condenação por dano moral, o que extrapola os limites da controvérsia.

Não há julgamento *extra petita*. Como bem explanado pelo Juízo Primário, o acionante apresenta os fatos, incumbindo ao Juízo tipificá-los legalmente. Assim, constatada a presença de elementos de constrangimento ilegal, ainda que a reclamante os tenha tipificado como assédio sexual, não pode o juiz deixar de aplicar a lei, sob a alegação de julgamento *extra petita*. Rejeito a preliminar. (fls. 134/138) ³⁰

Eis o trecho do Acórdão Regional, transcrito no Acórdão do TST, que confirmou o entendimento da sentença de 1º Grau, na qual, com apoio na instrução probatória deixou de reconhecer a prática de assédio sexual, contudo, afirmou ter havido constrangimento ilegal perpetrado contra a empregada reclamante:

(...)

Verifica-se que o Regional manifestou-se no sentido de que o juiz de primeiro grau, com espede na prova dos autos, procedeu ao adequado enquadramento jurídico dos fatos narrados na inicial, tendo constatado a ocorrência de constrangimento ilegal.

Ora, o pedido aforado pela Reclamante diz respeito à ocorrência de dano moral decorrente de assédio sexual. Assim, conquanto o enquadramento jurídico apresentado pela Reclamante não seja o mais adequado, consoante a sentença proferida, manteve-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, haja vista a constatação de abalo à intimidade, à honra da Autora, agora com fundamento na ocorrência de constrangimento ilegal.

(...)

O Regional, por meio do acórdão de fls. 134/138, manifestou-se nos seguintes termos:

-Os fatos que culminaram na extinção do pacto laboral havido entre as partes não deixam margem a dúvidas: a reclamante foi vítima de ofensas e humilhações em reunião ocorrida na reclamada, em 21/10/2002, cuja gravidade culminou com a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Não há dúvidas que nas reuniões com os vendedores, tanto o gerente quanto o diretor faziam gracejos às funcionárias com conotação explícita à sua condição feminina. No caso da reclamante, houve um agravante que residia no fato de seu namorado ter se desligado da empresa em passado recente, o que levou o gerente, inclusive, a cogitar da reclamante estar traindo a empresa.

³⁰ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo TST-AIRR-12940-70.2003.5.02.0079, Acórdão da Oitava Turma, relatoria do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, em 10/11/2010. Publicação no DEJT de 12 nov. 2010.

Como se observa, o caso se refere a constrangimento ilegal, quando o pedido formulado na inicial fazia referência à suposta ocorrência de assédio sexual.

Por oportuno, na sequência desses comentários, vale ainda salientar que, de conformidade com o Acórdão do processo nº TST-RR-69178/2002-900-04-7, de relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, já citado e em parte transcrito neste trabalho de pesquisa, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve o entendimento do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no sentido de que, apesar da insistente paquera com emissão de bilhetes românticos e pedidos de namoro, não houve comprovação de atentado à dignidade física ou psicológica, tampouco, prova da existência de constrangimento.

Entretanto, se a abordagem não fosse respeitosa e/ou causasse constrangimento, estar-se-ia diante de elementos que poderiam conduzir ao enquadramento como prática de assédio sexual, notadamente, se houvesse alguma forma de imposição em razão da superioridade hierárquica como pretensão ao favorecimento sexual, como abuso de poder.

É imprescindível uma atuação firme do Poder Judiciário na apreciação e julgamento das ações, que têm pedidos de indenizações por danos morais sob a alegação de assédio moral e, principalmente, assédio sexual. É preciso punir, penalizar as comprovadas ocorrências de assédio, principalmente, para que tenha o caráter educativo, corretivo contra esta nas relações de trabalho. Por outro lado, também deve agir com rigor, a fim de evitar que ações oportunistas possam obter êxito, enriquecimento sem causa, à custa de verdadeira fraude e danos à imagem de terceiros.

Doutrinariamente, há entendimento de que não existe a prática de assédio sexual como na expressão de Edna Ferreira Maia, especialmente, quando não há nenhuma condição imposta e se o galanteio não é desrespeitador nem causa constrangimento, nem retira da vítima a liberdade de negação ou aceitação sem consequências prejudiciais ao exercício do seu trabalho. Não existindo assédio sexual se no

(...)

Jogo de sedução ou sedução funcional que se traduz em gestos, palavras sexistas, convites, elogios etc., feitos por um colega de trabalho ou mesmo por um superior hierárquico, mas que não constrange, não intimida, não fere a moral, a honra ou a decência do trabalhador. Ao contrário, há uma participação no jogo, há uma liberdade de escolha, com a exteriorização de uma vontade íntima, perfeita e sem vícios, não lhe é despojada a liberdade³¹.

Na mesma linha de entendimento manifestou-se Mário Gonçalves Junior, citando Dárcio G. De Andrade que se amparou, segundo informa, na concordância de Luiz Carlos Robortella da seguinte forma:

(...)

A simples intenção sexual, o intuito de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio. É o caso de um inofensivo galanteio, de um elogio, ou mesmo namoro entre colegas de serviço, desde que não haja utilização do posto ocupado, como instrumento de facilitação.

(...)

Necessária será a intenção de traficar, de valer-se do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégio, ou de vantagens indevidas, concorda Luiz Carlos Amorim Robortella (Assédio sexual e dano moral nas relações de trabalho, III Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho, IBCB, 1997, p. 158)³²

Importante a correta atuação do Estado juiz para que não haja banalização do assédio sexual. Se não houver um freio, o estabelecimento de limites, corre-se o risco de situações inusitadas e oportunistas do tipo: um sorriso e um elogio poderem ser apontados como assédio sexual, enquanto, uma “cara feia, carrancuda”, pode ser interpretada como assédio moral. Em tais situações o que ardilosamente se pretende é a aventura de uma ação indenizatória por danos morais, em busca de alcançar alguma vantagem financeira. É o risco, caso não haja esclarecimento e o estabelecimento de limites!

³¹ MAIA, Edna Ferreira. **Assédio sexual e a dignidade do trabalhador**. Revista Síntese Trabalhista nº 120, jun. 1999, p. 28

³² GONÇALVES Júnior, Mário. **Prova de assédio em Juízo: o dever de punir após o trânsito em julgado**. Artigo publicado no Jornal Síntese nº 73, mar 2003, p. 9.

3 DIREITO COMPARADO

Dentro do estudo a respeito do assédio sexual, observa-se uma convergência de conceituação e caracterização dessa prática reprimida em diversos países, notadamente os pertencentes à América do Sul, divergindo apenas no grau de responsabilidade dos autores dessa conduta reprovável, conforme a seguir exposto com mais detalhes.

3.1 Argentina

A Lei n° 1.225, de 04/12/2003, publicada no BOCBA n° 1855 de 12/01/2004³³, aplicável aos organismos públicos da Cidade Autônoma de Buenos Aires, trata de forma geral o assédio como prática de superiores hierárquicos contra o pessoal dependente. Em seu art. 2º a Lei sanciona toda ação exercida sobre um (a) trabalhador (a) por superior hierárquico que atente contra a dignidade, integridade física, sexual, psicológica ou social daquele (a) mediante ameaça, intimidação, abuso de poder, assédio, assédio sexual, maltrato físico ou psicológico, social ou ofensa exercida sobre um(a) trabalhador(a).

Especificamente o art. 6º é dedicado ao tipo assédio sexual com o entendimento de que tal prática se configura quando há solicitação por qualquer meio, de favores de natureza sexual para si ou para outrem, prevalecendo-se de uma situação de superioridade, sempre que concorrer alguma das situações:

- a) quando se formular com anúncio expresso ou tácito de causar dano à vítima, no que diz respeito a suas expectativas no âmbito da relação de trabalho;
- b) quando diante do repúdio ou negativa da vítima for utilizado como fundamento à tomada de decisão relativa a essas pessoas ou a uma terceira pessoa diretamente a ela vinculada;

³³ ARGENTINA. **Lei n° 1.225, de 04/12/2003**, publicada no BOCBA n° 1855 de 12/01/2004. Disponível em:< <http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html> >. Acesso em: 07 jul. 2014.

- c) quando a assédio interfere no habitual desempenho do trabalho, estudos, tratamentos provocando um ambiente intimidatório, hostil ou ofensivo.

Uma diferença comparativa fundamental da legislação sob comento com a tipificação do assédio sexual no Brasil é o fato do assédio sexual no Brasil ser tipo quando praticado por superior hierárquico, enquanto outras formas de assédio, como o moral, poder ser verificado tanto na linha hierárquica vertical de hierarquia – tanto ascendente, como descendente – como na linha horizontal, ou seja, entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

No âmbito privado o assédio sexual ainda não foi legislado como figura autônoma, embora existam vários projetos de leis – alguns não prosperaram – na tentativa de tipificar. Entretanto, o assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, pode ser enquadrado como injúria, nos termos do art. 242 da Lei de Contrato de Trabalho.

3.2 Chile

No Chile, a Lei nº 20005, de 08/03/2005, introduziu modificação no Código do Trabalho, para tipificar e sancionar o assédio sexual, com a seguinte redação no art. 2º, para fixar que

As relações laborais deverão sempre fundar-se em um tratamento compatível com a dignidade da pessoa. É contrário a ela, entre outras condutas, o assédio sexual, entendendo-se por tal aquele que uma pessoa realize de forma indevida, por qualquer meio, favorecimento de natureza sexual, não consentidos por quem os recebe e que ameacem ou prejudiquem sua situação laboral ou suas oportunidades no emprego³⁴.

³⁴ CHILE. Ministério del Trabajo Y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. **Ley 20005, de 08 de marzo de 2005, Tipifica Y Sanciona el Acoso Sexual**. Fecha Publicación em 18 de marzo de 2005. Disponível em: http://www.leychile.cl/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombearchivo=LEY-20005_18-MAR-2005&exportar_con_notas_bcn=True&exportar_con_notas_originales=True&exportar_con_notas_al_pie=True&hddResultadoExportar=236425.2005-03-18.0.0%23 >. Acesso em 11 jun. 2014.

No artigo 153 do referido Código constam as normas que exigem do empregador a observância no sentido de garantir um ambiente de trabalho digno e de mútuo respeito entre os trabalhadores. E o empregador não estará sujeito a pagar a indenização caso reste comprovado que cumpriu com suas obrigações. Tal possibilidade do empregador livrar-se do dever de indenizar não consta, expressamente, do Código Penal Brasileiro, quando da tipificação.

Importante aspecto que diferencia o tratamento dado ao assunto pelo legislador chileno – e que demonstra mais evolução e cuidado que o legislador brasileiro – é a sua efetiva preocupação para evitar o surgimento da indústria das ações de assédio e, conseqüentemente, mitigar a banalização do tema. Por isso, merece ênfase que, expressamente, no art. 160 do Código de Trabalho, o Chile penaliza e obriga a indenizar os prejuízos causados por aquele que falsamente demanda contra alguém com acusação da prática de assédio. Além disso, o autor da ação de falso assédio, ainda estará sujeito a outras ações legais.

3.3 Colômbia

Dentro da preocupação de garantir às mulheres uma vida livre de violência, tanto no âmbito público como no privado, destaca-se a Lei nº 1257, de 04/12/2008, editada para reformar o Código Penal, com o objetivo de sensibilizar, prevenir e sancionar as formas de violência e discriminação contra as mulheres.

De conformidade com o art. 1º, no Capítulo 1 das Disposições Gerais, o objeto desta Lei visa garantir a todas as mulheres uma vida livre de violência, tanto no âmbito público, como no privado.

A Lei, em seu art. 3º estabelece algumas definições de danos contra as mulheres, dentre elas, o dano ou sofrimento sexual com a seguinte redação:

(...)

c) Dano o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente em obligar a uma persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar em otras interacciones

sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier outro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará dano o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos com terceras personas³⁵.
(...)

O artigo 29 dessa Lei adiciona o art. 210-A à Lei nº 599 de 2000, conceituando o assédio sexual com a seguinte redação:

ARTÍCULO 29. Adiciónese al Capítulo Segundo del Título del Libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el siguiente artículo:
ARTÍCULO 210 A. Acoso sexual. El que em beneficio suyo o de um tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o econômica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, com fines sexuales no consentidos, a outra persona, incurrirá em prisión de uno (1) a três (3) años”.

Observa-se, comparativamente, que a norma colombiana é mais abrangente que a brasileira, porque não se refere ao assédio apenas no âmbito das relações de trabalho, como ato praticado por quem tem superioridade hierárquica, sendo mais abrangente prevendo a manifestação dessas práticas nas relações de autoridade ou de poder, em razão de idade, posição hierárquica, social, familiar ou econômica.

Assemelha-se à legislação brasileira quando define que o assédio pode ocorrer contra qualquer pessoa, independente do sexo – se homem ou mulher – e, desde que, não haja consentimento.

3.4 Costa Rica

Na Costa Rica existe a Lei nº 7476, de 03/03/1995³⁶, contra a prática do assédio moral no emprego e na docência, como discriminação por razão de sexo, contra a dignidade da mulher e do homem nas relações de trabalho.

³⁵ COLÔMBIA. Congreso de la República. **Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008**, publicada em el Diário Oficial nº 47.197 de 4 de diciembre de 2008. Disponível em:< http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1257_2008.html>. Acesso em 11 jun. 2014.

³⁶ COSTA RICA. **Ley 7476, de 3-3-1995, Contra el hostigamiento sexual em el empleo y la docência**. Disponível em:< http://www.gparlamentario.org/spip/IMG/pdf/Ley_7476_de_3-3-1995_Hostigamiento_Sexual_-_Costa_Rica.pdf>. Acesso em 25 jul. 2014.

Em seu artigo 3º define o assédio ou fustigação sexual como toda conduta indesejada por quem a recebe de forma reiterada e que provoca efeitos prejudiciais às condições materiais de emprego ou de docência; desempenho e cumprimento laboral ou educativo; e, estado geral de bem-estar pessoal. Faz a ressalva de que não há necessidade de reiteração do assédio sexual, que se considera grave quando afeta algum desses aspectos indicados.

A referida lei detalha comportamentos por meio dos quais pode manifestar-se o assédio sexual, conforme consta em seu artigo 4º:

1. Requerimentos de favores sexuais que impliquem em:

- a) Promessa, implícita ou expressa, de um tratamento preferencial, a respeito da situação atual ou futura, de emprego ou de estudos de quem a recebe;
- b) Ameaças, implícitas ou expressas, físicas ou morais, de danos ou castigos referidos à situação, atual ou futura, de emprego ou de estudos de quem as recebe;
- c) exigência de uma conduta cuja submissão ou recusa seja, de forma implícita ou explícita, condição para o emprego ou o estudo.

2. Uso de palavras de natureza sexual, escritas ou orais, que resultem hostis, humilhantes ou ofensivas para quem as recebe.

3. Abordagens corporais ou outras condutas físicas de natureza sexual, indesejados e ofensivos para quem os receba³⁷.

Essa lei é mais pormenorizada do que a legislação brasileira – art. 216-A do Código Penal Brasileiro – sobre o assunto. Prevê uma providência interessante não

³⁷ **ARTICULO 4.-** Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

prevista na lei brasileira que é a obrigação de todo patrão ou superior hierárquico de divulgar o conteúdo da lei nº 7476, como previsto em seu art. 6º.

No seu art. 16, a lei costarriquenha prevê outra situação não tratada na legislação brasileira sobre assédio sexual, expressamente, que é a preocupação em coibir as denúncias falsas de assédio sexual. Aquele (a) que denuncia falsamente poderá incorrer em condutas próprias de difamação, injúria ou calúnia, segundo o Código Penal. No Brasil, também pode haver tal sanção, embora não necessária sua previsão no art. 216-A do Código Penal Brasileiro.

3.5 Peru

No Peru, existe a Lei nº 27.942, de 26/02/2003³⁸, denominada lei de prevenção e sanção do assédio sexual, produzido nas relações de autoridade ou subordinação hierárquica, qualquer que seja o regime trabalhista. E, por isso, seu âmbito de aplicação está previsto no art. 2º da referida Lei, compreendendo: 1) os centros de trabalho públicos e privados; 2) em instituições educativas, seja pessoal administrativo, professores ou auxiliares de serviços, públicos ou privados, comunitários, cooperativos paroquiais, qualquer que seja o regime; 3) em instituições policiais e militares, abrangidos não apenas os policiais e militares, como, também, aquelas pessoas que foram admitidas ou prestem serviços com base no Código Civil ou na Lei de Contratações e Aquisições do Estado; 4) demais pessoas intervenientes nas relações de sujeição não reguladas pelo Direito do Trabalho, como a prestação de serviços sujeitas às normas do Código Civil, a formação de aprendizes e programas de capacitação para o trabalho.

O conceito encontra-se no art. 4º³⁹, entendendo que o assédio sexual típico ou a chantagem sexual consiste na conduta física ou verbal reiterada de natureza

³⁸ PERU. **Ley 27.942, de 26 de febrero de 2003. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.** Fonte: El Peruano de 27 de febrero de 2003. Disponível em: < <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LEYES&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=12288&indexSearch=ID>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

³⁹ Artículo 4º - Concepto

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como SUS derechos fundamentales.

sexual não desejada e/ou rechaçada, realizada por uma ou mais pessoas que se aproveitam de uma posição de autoridade, de superioridade hierárquica ou qualquer outra situação vantajosa, contra uma ou outras pessoas, que rechaçam a conduta por se sentirem afetadas em sua dignidade e violadas em seus direitos fundamentais.

Como sanção se prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho e pagamento de indenização, com tramitação pelo rito sumaríssimo, sem prejuízo da responsabilização penal.

Merece destaque uma regulação importante contida no art. 15 da Lei sob comento, que, certamente, evita que supostas ocorrências fiquem sem a adoção de providências, prevendo a condenação solidária do empregado encarregado de instaurar o procedimento administrativo e que não tenha adotado as ações oportunas e adequadas, com tempestividade. Assim, será este apurador responsável solidariamente por omissão, no pagamento de indenização de responsabilidade do assediador, sem prejuízo da responsabilidade penal correspondente. Essa mesma Cláusula prevê, ainda, a possibilidade de motivação para o despedimento justificado do denunciante do falso assédio.

O Peru avançou bastante no tratamento desse tema, também merecedora de destaque a Cláusula Décima das Disposições Finais e Complementares da Lei nº 27.942/2003, onde faz referência à “falsa queixa”, prevendo a obrigação de indenizar pelo suposto (a) assediado (a), quando declarada infundada – por decisão firme e transitada em julgado – a demanda de assédio sexual declarada infundada.

Quanto ao ponto acima destacado, merece ênfase que, comparativamente, não há previsão na legislação brasileira. E, sem dúvidas, é importante porque evita que algum dirigente da empresa acoberte, às vezes, por conveniência e protecionismo, os supostos casos que chegam ao conhecimento do órgão interno responsável pela apuração.

3.6 Uruguai

O Uruguai publicou em seu Diário Oficial nº 27.819, de 21/09/2009, a Lei nº 18.561, de 18/08/2009⁴⁰, estabelecendo normas para a prevenção e sanção do assédio sexual no âmbito trabalhista e nas relações entre docentes e alunos.

Do conceito contido em seu art. 2º, extrai-se o entendimento de que assédio sexual é todo comportamento de natureza sexual, realizado por pessoa de igual ou distinto sexo, não desejado pela vítima e cuja recusa, repúdio, lhe produza ou ameace produzir prejuízos em sua situação laboral ou em sua relação docente ou que crie um ambiente de trabalho intimidatório, hostil ou humilhante para a vítima.

A lei uruguaia descreve em seu art. 3º, de forma mais detalhada, alguns comportamentos que podem manifestar o assédio sexual. Eis a redação:

“Artículo 3º. (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

- 1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
- 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quién los reciba.
- 3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.”

A responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos superiores hierárquicos ou por quem tenha representação no exercício do poder de direção, desde que tenha tomado conhecimento da ocorrência e não haja adotado medidas corretivas, é objetiva conforme expresso no art. 4º da Lei nº 18.561/2009.

⁴⁰ URUGUAI. Lei n. 18.561, de 21 de agosto de 2009. Acoso Sexual – Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. Publicación D.O. 21 set/009 – nº 27819. Disponible em: <<http://sip.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18561&Anchor>>. Acesso em 20 ago. 2014.

Nesse estudo comparativo das legislações, nota-se o empenho e cuidado do Poder Público em controlar as práticas de assédio, seja sexual seja moral, no ambiente de trabalho, preservando dessa forma a integridade física e psicológica dos trabalhadores.

Ademais, verificou-se que em certos países essa conduta desestabilizadora das relações de trabalho ocasionou penalidades mais severas para os entes envolvidos, incluindo a responsabilidade solidária dos empregados e empregadores.

CONCLUSÃO

O trabalho de pesquisa permitiu uma breve abordagem pelo valor do debate, tomando o cotidiano como laboratório e a realidade como ponto de observação.

É incontestável que a mulher é a vítima mais vulnerável, portanto, sofre e representa a quase totalidade dos casos já levados à apreciação e julgamento pelo Poder Judiciário. E, em média, encontra-se o homem em idade mais madura, precisando certamente reafirmar-se e usando o poder como arma de sedução. Uns não se enxergam e acreditam serem ainda sedutores, outros mais realistas, se enxergam, têm consciência que não mais são tão sedutores, porém sabem que chamam a atenção, os olhares e falsas simpatias mais em razão do que representam.

Vale um comentário, sem retirar, de forma alguma, a carga de culpabilidade do agente, o autor do assédio. Pessoas com o perfil acima delineado, sem se aperceberem, talvez até cegas pela sedução do poder, não têm noção de que também se tornaram alvos fáceis de armadilhas, especialmente, quando a suposta vítima, como se diz “dá corda”, é artilosa no seu intento de ascender rápido na empresa, ou o que é mais grave, se não tem intenção de projetar-se, mas alcançar uma boa indenização por intermédio de uma ação indenizatória por danos morais.

Importante destacar que a figura do assédio deve portar em sua essência o caráter de impertinência, de perseguição por parte do autor que causa constrangimento e, em contrapartida, o repúdio da vítima.

Trata-se de um crime contra os costumes, especialmente, contra a liberdade sexual.

No Direito Brasileiro, a tipificação tem sido alvo de críticas por ter restringido a caracterização da autoria, por considerar como sujeito ativo, exclusivamente, aquele (a) que seja superior hierárquico ou tenha ascendência no trabalho sobre o sujeito passivo no ambiente de trabalho.

Assim, outras condutas impertinentes de conotação sexual, inclusive, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, praticado por colegas sem vínculo de subordinação hierárquica, tende a ter outra tipificação, porque tecnicamente, não se trata de comportamento próprio e puro do tipo penal previsto no art. 216 – A do Código Penal. À luz da CLT, são comportamentos passíveis de enquadramento como motivadores de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, como por exemplo incontinência de conduta, na forma do art. 482 da CLT.

Todo tipo de assédio deve ser combatido, porque violador da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e, além disso, o empregador é responsável pela manutenção de sadio ambiente de trabalho, devendo ser tempestivo nas apurações e aplicação de sanções, sempre que for o caso, sob pena de também violar o princípio da imediatidade. Ressalte-se que, como se depreende dos arts. 932 e 933 do Código Civil e da Súmula 341 do STF, presume-se a culpa do empregador ou de seu preposto.

Com a inserção, cada vez mais, de menores de 18 anos nos ambientes de trabalho das mais diversas atividades econômicas, inclusive, a partir dos 14 anos na condição de menor aprendiz, os cuidados das empresas devem ser redobrados, principalmente, com campanhas preventivas e de esclarecimento, considerando a gravidade das práticas lesivas que podem ser perpetradas contra os menores de idade, com consequências graves na sua formação e desenvolvimento. Ademais, são sérios os danos tangíveis e intangíveis ao patrimônio das empresas, notadamente, se perante a sociedade, investidores e órgãos fiscalizadores.

As pesquisas possibilitam o conhecimento sobre como o assunto é tratado pela legislação de outros países. E constatou-se que há acentuada preocupação em inibir a prática do assédio sexual, não apenas atacando as causas, mas penalizando a autora e as empresas omissas.

Algumas legislações foram mais abrangentes que a brasileira ao não restringir a tipificação do assédio sexual ao ambiente de trabalho, a exemplo da Colômbia que trata o assunto dentro das definições de dano ou sofrimento das mulheres. A legislação brasileira apresenta de positivo o fato de não restringir o assédio às

mulheres como vítimas, pois leva em conta que tanto a autora como o destinatário, vítima do assédio independe de opção sexual, pois o que o caracteriza é a impertinência do autor na vítima contra quem pretende o favorecimento sexual.

Do estudo, considerando o Direito Comparado, extrai-se que a legislação mais cuidadosa e cautelosa, ao mesmo tempo educativa é a do Peru, pois além de abranger o cuidado com as prestadoras de serviço - sem vínculo de subordinação – textualmente, prevê a responsabilidade solidária de empregado e empregador e, além disso, também prevê a penalização às falsas denúncias que resultam em demandas de assédio sexual com sentença de reclamação infundada.

O fato certo é que a prática do assédio sexual, como toda espécie de assédio, é nefasta às relações de trabalho e devem ser combatidas.

As empresas têm responsabilidade de zelar pelo estabelecimento e manutenção de ambiente de trabalho livre de sofrimento, enquanto o Estado e a sociedade organizada (sindicatos, entidades de defesa dos direitos humanos) devem estar vigilantes e atentos no sentido de fazer valer os princípios que preservem os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. Comentários à Consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

ARGENTINA. **Ley nº 1225, de 04 de dezembro de 2003**, publicada no BOCBA nº 1855 de 12/01/2004. Disponível em: <<http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>>. Acesso em: 07 jul. 2014.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio moral no trabalho – Responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. 2. ed. – São Paulo, LTr, 2009.

BRASIL. CLT, CPC, Legislação Previdenciária e legislação complementar e Constituição Federal. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal**, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Publicação no Diário Oficial da União – Seção 1 – Eletrônico – 16/05/2011, página 1, disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 31 out. 2014.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Acórdão da 3ª Turma, proc. **RO 009892722-50**, Acórdão nº 4613/92, de 07 de julho de 1992, relatoria do Juiz Ronald Souza. Revista LTr, São Paulo, mar 1993, nº 57, p. 318.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª Região, Proc. **RO 596/85**, julgado em 12 de novembro de 1985. Rel.: Juiz Câmara Rufino. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Repertório de jurisprudência trabalhista, v.5, p.684

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo **TST-AIRR-1096-07.2013.5.08.0015**, Acórdão da Segunda Turma, Relatoria do Desembargador Convocado Gilmar Cavalieri. Publicação do DEJT de 05 nov. 2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 05 jan. 2015.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo **TST-RR-69178-2002-900-04-00.7** – Acórdão da Quinta Turma, Relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 10 jan. 2015.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Processo nº TST-AIRR-8302-40.2012.5.12.0001**, Acórdão da Sétima Turma, Relatoria do Desembargador Convocado Arnaldo Boson Paes, Publicado no DEJT de 28 nov. 2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 05 jan. 2015.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo **TST-AIRR-12940-70.2003.5.02.0079**, Acórdão da Oitava Turma, relatoria do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, em 10/11/2010. Publicação no DEJT de 12 nov. 2010.

Cartilha Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho. 4. ed. – Niterói: Impetus, 2010

CERNICCHIARO, Luiz Vicente. Assédio sexual. Jornal Síntese nº 22. Dez 1988, p. 4.

CHILE. Ministério del Trabajo Y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. **Ley 20005, de 08 de marzo de 2005**, Tipifica Y Sanciona el Acoso Sexual. Fecha Publicación em 18 de marzo de 2005. Disponível em: http://www.leychile.cl/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombearchivo=LEY-20005_18-MAR-2005&exportar_con_notas_bcn=True&exportar_con_notas_originales=True&exportar_con_notas_al_pie=True&hddResultadoExportar=236425.2005-03-18.0.0%23 >. Acesso em 11 jun. 2014.

COLÔMBIA. Congreso de la República. **Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008**, publicada em el Diálogo Oficial nº 47.197 de 4 de diciembre de 2008. Disponível em:< http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1257_2008.html>. Acesso em 11 jun. 2014.

COSTA RICA. **Ley 7476, de 3-3-1995**, Contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Disponível em:< http://www.gparlamentario.org/spip/IMG/pdf/Ley_7476_de_3-3-1995_Hostigamiento_Sexual_-_Costa_Rica.pdf>. Acesso em 25 jul. 2014.

FEIJÓ, Carmem. Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 10 jan. 2015.

GONÇALVES Júnior, Mário. Prova de assédio em Juízo: o dever de punir após o trânsito em julgado. Artigo publicado no Jornal Síntese nº 73, mar 2003, p. 9.

HOUAISS, Antônio e VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, elaborado pelo Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUSBANDS, Robert. Análisis Internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, 1993, v. 112, nº 1, p. 115.

JESUS, Damásio E. Crime de assédio sexual. Jornal Síntese, nº 55, set. 2001, p. 3

LATIF, Omar Aref Abdul. Assédio sexual nas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 41, maio 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826>. Acesso em 10 ago. 2014.

- LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2001
- NUCCI, Guilherme de Souza. Manual de direito penal: parte geral: parte especial. 4. ed. rev. atual e ampl. 2. tir. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.
- MAIA, Edna Ferreira. Assédio sexual e a dignidade do trabalhador. Revista Síntese Trabalhista nº 120, jun 1999.
- PASTORE, José et ROBORTELLA, Luiz Carlos A. Assédio sexual no trabalho. O que fazer? São Paulo: Makron Books, 1998.
- PEDUZZI, Maria Cristina. Ministra aponta efeitos do assédio sexual no trabalho. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 07 set. 2014.
- PERU. **Ley 27.942, de 26 de febrero de 2003.** Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Fonte: El Peruano de 27 de febrero de 2003. Disponível em: <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LEYES&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=12288&indexSearch=ID>>. Acesso em: 20 ago. 2014.
- SOBRINHO, apud DAL BOSCO. Maria Goretti. Assédio Sexual nas relações de trabalho. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>>. Acesso em 27 ago. 2014.
- URUGUAI. **Lei n. 18.561, de 18 de agosto de 2009.** Acoso Sexual – Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. Publicación D.O. 21 set/009 – nº 27819. Disponível em: <<http://sip.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18561&Anchor=>>>. Acesso em 20 ago. 2014.
- Vade Mecum universitário RT/(Equipe RT).- São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.