

## REPERCUSSÕES SOBRE O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NA SEARA TRABALHISTA

Gustavo Fernandes de Oliveira Rocha<sup>1</sup>

Marcel Fernandes de Oliveira Rocha<sup>2</sup>

### RESUMO

Trata sobre a alteração promovida no Código Penal com a promulgação da Lei N.º 10.224, de 15 de maio de 2001, responsável por tipificar o crime de assédio sexual. Aponta as lacunas legislativas vislumbradas no caso em tela e, nesse sentido, debate sobre a ineficácia dessa norma para a Justiça do Trabalho, apresentando alternativas hábeis à resolução da problemática enfrentada. Destaca, nesse contexto, as consequências jurídicas já previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no que tange ao instituto da rescisão indireta. Emprega o método lógico-dedutivo, com levantamento bibliográfico da doutrina, da legislação e da jurisprudência. Conclui que o dispositivo introduzido pela lei retromencionada necessita de modificações, entendendo-se, por outro lado, que a inocuidade normativa discutida não justifica a negligência

---

1 Advogado.

2 Advogado.

E-mail: marcel\_acb@hotmail.com

no combate à prática do assédio sexual, no âmbito das relações de trabalho, sob pena de se ferir inúmeros direitos e valores que são fundamentos de uma República Federativa, conforme preceituado pelo artigo 1º da Constituição Federal do Brasil, sobretudo no tocante à dignidade da pessoa humana.

**Palavras-Chave:** Assédio Sexual. Justiça do Trabalho. Rescisão Indireta. Dignidade da Pessoa Humana.

## 1. INTRODUÇÃO

A temática do assédio sexual nas relações de trabalho consiste em um grande desafio para o Direito moderno, que tem-se desenvolvido como uma ciência humana comprometida com a promoção do equilíbrio social. Desta feita, em um ordenamento jurídico estruturalmente garantista, urge a necessidade de constituição de normas dotadas de eficácia horizontal na sociedade, sendo imprescindível a união do poder público, empregados e empregadores no combate a tais práticas abusivas.

Nesse sentido, a Lei N.º 10.224, de 15 de maio de 2001, que incluiu o art. 216-A no Código Penal, tipificou o crime de assédio sexual, nos seguintes termos: “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”. Com isso, o legislador buscou solucionar a problemática dos abusos cometidos por empregadores dentro do ambiente trabalhista. Todavia, excluindo a tipificação do assédio sexual por intimidação, gerou-se o questionamento se seria possível um eficaz combate a essa prática recorrente nas relações de trabalho.

Nesse cotejo, o estudo em tela se ampara no método lógico-dedutivo, o qual permitirá indicar o procedimento hermenêutico mais correto para interpretação da norma objeto do debate, de modo que seja alcançada a sua função social, além de demonstrar as repercussões deste delito no contrato de trabalho, a exemplo da rescisão indireta e do arbitramento de dano moral. Para isso, empregou-se o levantamento bibliográfico de literatura jurídica, decisões jurisprudenciais, análise com direito comparado e princípios constitucionais e trabalhistas de proteção ao trabalhador.

Portanto, para se alcançar os resultados pretendidos, o estudo se organizará da seguinte forma: inicialmente serão abordados os aspectos normativos do delito de assédio sexual, analisando a legislação vigente e o direito comparado. Em seguida, discutir-se-á a problemática proposta, analisando-se o conceito de assédio na justiça trabalhista e as posições dos doutrinadores e das cortes acerca do tema. Por último, analisar-se-ão as consequências sociais e judiciais que podem sofrer o empregador que não inibe determinada atitude e, por consequência, afronta a dignidade do empregado.

## **2. O ASSÉDIO SEXUAL EM FACE AO DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR: ASPECTOS JURÍDICO-NORMATIVOS**

Primordialmente, faz-se necessário reconhecer os notórios méritos que a Constituição de 1988 inaugurou a partir do momento em que trouxe em seu texto uma série de garantias elencadas como fundamentais. Tais direitos, por seu turno, foram fruto de revoluções históricas e sociais, contrapondo-se a velhos poderes (BOBBIO, 1992, p. 19).

Desse modo, ao estabelecer a privacidade e a intimidade como elementos de caráter essencial, cabendo inclusive indenização por dano decorrente de sua violação, o legislador constituinte originário quis proteger o destinatário dessa norma de possíveis abusos e desvios de conduta decorrentes da vida em sociedade.

Todavia, é importante ressaltar que esses dois conceitos podem ser diferenciados embora possuam grande interligação. Enquanto a intimidade se relaciona às relações subjetivas e de trato pessoal com o ser humano, a privacidade envolve todos os relacionamentos da pessoa, como relações de trabalho, comerciais e de estudo (MORAES, 2004, p. 224).

A própria Constituição Federal em seu artigo 5º, X, ao declarar que “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”, distinguiu claramente intimidade e vida privada, ficando ainda mais evidenciada essa diferença utilizando-se a clássica “teoria das esferas”, na qual a sociabilidade serviria de parâmetro para limitar a liberdade individual do indivíduo (SANTOS, 2009, p. 539).

Nesse prisma, o combate ao crime de assédio sexual, previsto pelo artigo 216-A do Código penal, introduzido pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, está diretamente ligado à proteção desses direitos constitucionalmente protegidos. No entanto, cumpre salientar que o conceito do delito em questão é bem mais abrangente do que foi definido no tipo penal mencionado. Isso porque assédio pode ser definido como toda conduta que cause algum transtorno físico ou mental a uma pessoa (CASSAR, 2012, p. 912) ou ainda como qualquer aborrecimento, moléstia, incômodo ou perseguição que o empregado possa sofrer reiteradamente (MARTINS, 2008, p. 434).

A amplitude do conceito se justifica pelo fato de existirem, de acordo com a doutrina trabalhista, dois tipos de assédio sexual: por chantagem e por intimidação. O primeiro pressupõe a existência de uma relação de hierarquia entre os sujeitos, consubstanciada na troca de vantagens advindas do vínculo empregatício por favores de cunho sexual. Já o segundo, também conhecido como assédio sexual ambiental, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, outras solicitações de cunho sexual ou com o mesmo sentido, de modo que se crie um clima hostil, inapropriado e que afete o bom ambiente de trabalho que deve ser sempre buscado por empregados e empregador (BARROS, 2008, p. 936).

Ao se tutelar apenas um tipo de assédio, coube à doutrina e à jurisprudência trabalhista não se limitar ao conceito conferido pelo direito penal, partindo-se para uma interpretação teleológica. Deve-se lembrar que o assédio sexual por intimidação fere tanto a intimidade quanto a vida privada do sujeito passivo, valores que foram conquistados ao longo de séculos, inclusive sendo definidos como fundamentos da República, a exemplo da dignidade da pessoa humana no artigo 1, inciso III da Constituição Federal.

Entretanto, ainda é notória a dificuldade da doutrina especializada em definir os requisitos básicos do assédio sexual, em razão da divergência quanto aos seus elementos definidores. Levando em conta o conceito oferecido por Rodolfo Pamplona (2001, p. 285), pode-se determinar pelo menos três elementos imprescindíveis conformadores do referido tipo penal: a) sujeitos: agente (assedeador) e destinatário (assediado); b) conduta de natureza sexual; c) rejeição à conduta do agente.

Nesse aspecto, definir o que seria uma *conduta de natureza sexual* talvez seja o ponto mais difícil na conceituação em apreço, pelo fato desta conduta possuir relação direta com o contexto cultural do país. Por exemplo, uma saudação com um beijo no rosto pode ter diversas interpretações dependendo do local. Desse modo, em razão do afirmado anteriormente, faz-se necessário muito cuidado ao se analisar o caso concreto, observando-se os valores morais e costumes da localidade em questão, de modo a não se confundir uma conduta de natureza sexual com um simples flerte. Simplificando, cada um deve gozar do livre-arbítrio de repelir as investidas sexuais de outra pessoa e, se não o possuir, provavelmente existirá uma violência sexual.

Seguindo nesta linha, para configuração do assédio é necessário que exista rejeição da conduta pelo destinatário. Assim, só é possível determinar como indesejada a conduta diante de manifestações contrárias e opostas às insinuações do assediante, pois diante da convivência diária no ambiente laboral é normal que colegas de trabalho possam ter empatia e relacionar-se; logo, o que vai definir a diferença entre uma

paquera e um ato ilícito é justamente a aceitação por parte do destinatário (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 287).

Por fim, um aspecto jurídico-normativo recorrente e que não deve ser esquecido é a diferença entre assédio e abuso sexual, dois conceitos que pela própria semelhança semântica podem ser confundidos. Encontram-se duas realidades diametralmente diferentes: os atos preparatórios, de convites e o ato sexual em si. Apenas o último pode ser definido como abuso sexual, visto que o sujeito ativo chegou às vias de fato, enquanto as primeiras, como se fossem a preparação para o abuso, é que podem ser definidas como assédio (SILVA NETO, 2001, p. 38).

Desta feita, destrinchada a análise do assédio sexual em face do direito fundamental à intimidade e à privacidade do trabalhador, expondo-se os aspectos jurídico-normativos em torno da questão, discutir-se-á, em seguida, a repercussão do crime em tela na seara trabalhista.

### **3. A REPERCUSSÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NA SEARA TRABALHISTA**

No âmbito do Direito do Trabalho, a ideia central do tema em debate tem conexão com o dever do empregador em inibir qualquer forma de assédio no ambiente laboral, seja por intimidação ou por chantagem, sendo irrelevante o fato de apenas um desses tipos ser tutelado pelo direito penal.

A Constituição Federal, em seu artigo 225, define o meio ambiente como um direito fundamental de terceira geração, estando o ser humano inserido na coletividade e sendo titular dos direitos de solidariedade. Analisando-se o referido verbete, depreende-se que o meio ambiente do trabalho está inserido nesta tutela constitucional, fundamentando-se na própria Carta Magna, em seu artigo 200, VIII, de acordo com o qual incumbe ao Sistema Único de Saúde a competência, nos termos da lei, de colaborar para a proteção do meio ambiente, neste incluído o do trabalho (LUSTOSA, 2009, p. 2523).

Nesse sentido, é totalmente justificável essa proteção ao ambiente onde o empregado presta serviços, pois é ali onde ele despende maior parte do tempo de sua vida, deixando muitas vezes o convívio com a família, nunca sendo demais ressaltar que o empregado não é uma mera peça no processo de produção, mas um ser dotado de emoções e sentimentos, que deve ter sua dignidade, integridade física e mental protegidas (SILVA, 2006, p. 3105).

De acordo com os enunciados, percebe-se que a vontade do legislador ordinário foi de proteger e resguardar direitos mínimos para uma regular produção do trabalhador, repudiando quaisquer atos que pudessem afetar sua dignidade e valores.

Por conta disso, entende-se que a violência sexual contra o empregado é um problema social com diversas repercussões no direito trabalhista. Nesse contexto, é inegável que os desrespeitos às normas de proteção acarretam consequências no âmbito laboral a quem tinha dever de zelo e de coibir tais práticas, *in casu*, o empregador.

Assim sendo, a jurisprudência<sup>3</sup> colhida dos tribunais pátrios entende que é devida a responsabilização do empregador, tanto quanto do autor do ato ilícito, seja seu preposto ou empregado, haja vista o dever de guarda da idoneidade e da tranquilidade do ambiente laboral.

Em um primeiro momento, apesar de se notar um rigor excessivo com aquele que detém o poder de vigilância, através da sua responsabilidade objetiva, convém ressaltar as terríveis consequências de um empregador conivente com práticas que afetam direta e indiretamente o trabalhador, sujeito titular de direitos fundamentais constitucionalmente garantidos pelo legislador ordinário.

O empregador que não proporciona um ambiente de trabalho harmônico ou não fiscaliza se o ambiente laboral está respeitando direitos fundamentais de seus comandados, incorrerá em culpa *in*

---

3 TRT-3. **Recurso Ordinário** 4269/02. Quinta Turma. Rel. Rogerio Valle Ferreira. DJ: 06/07/2002. p. 14.

*elegendo* e em culpa *in vigilando*, devendo por isso ser responsabilizado. Daí a importância das Comissões Internas para Prevenção de Acidentes (CIPA), das medidas preventivas e de conscientização nas empresas, pois o maior beneficiado com o combate desta prática abusiva é o próprio dono dos meios de produção.

Nesse cotejo, de acordo com o artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é obrigatória a constituição da CIPA com intuito de observar e relatar as condições de riscos presentes no ambiente de trabalho, a fim de requerer medidas que diminuam até eliminar os riscos constatados e neutralizá-los, solicitando medidas que ajudem na prevenção e conscientização dos trabalhadores (MARTINS, 2013, p.708). A atuação do cipeiro deve então observar se as condições de trabalho estão sendo respeitadas, além de averiguar possíveis irregularidades que possam caracterizar uma doença ocupacional, que pode surgir através de reiteradas práticas abusivas como o assédio.

Face ao exposto, fica clara a necessidade de se inibirem os dois tipos de assédio citados no começo deste estudo (sexual e por intimidação), embora não seja unânime na doutrina essa possibilidade. Há quem defenda que, apesar da hipossuficiência do empregado, o direito trabalhista não pode transpor os limites de outra seara do direito, como o direito penal, no qual impera a legalidade estrita, sendo ilegítimo aceitar um tipo de assédio para o qual não existe a ascendência hierárquica exigida pelo tipo penal. A ascendência neste caso seria fundamental para que seja caracterizado o tipo, necessitando-se que o assediante tenha poderes para influenciar no labor ou nas condições de trabalho do sujeito passivo do assédio, o qual, no caso, sofreria com ameaças de transferência, dispensa, perda de promoções ou com promessas de vantagens caso cedesse ao sujeito ativo do assédio (LIPMANN, 2004, p.2).

Entretanto, parece mais prudente, ao caso, utilizar-se de uma exegese pautada no bem comum e na justiça social. Ora, não é porque o direito penal não tutelou certa prática abusiva que as outras searas do direito devam se omitir de igual forma. Desta feita, imprescindível que o direito do trabalho não negligencie o assédio por intimidação. Retomando



a conceituação em torno desse delito, tem-se uma prática abusiva mais genérica, manifestando-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações de cunho sexual e outras manifestações de mesma índole, com intuito de prejudicar a eficácia laboral do trabalhador ou criar uma situação inadequada, hostil no trabalho. Por outro lado, o assédio sexual por chantagem traduz a exigência de o sujeito ativo prevalecer-se de sua ascendência hierárquica, para que se preste a atividade sexual, sob penalidade de perder seu trabalho ou benefícios advindos da relação laboral (BARROS, 2010, p.946).

Frise-se que após a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, restou clara a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações reparatórias de qualquer tipo de assédio, ao estabelecer no artigo 114, VI, da Constituição Federal, segundo o qual compete ao juiz do trabalho julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, embora o colendo Tribunal Superior do Trabalho já possuísse o entendimento de ser de sua competência tais ações em questão: “Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho” (Súmula 392, TST) (SILVA, 2008, p.5201).

Por conseguinte, as proposições explanadas anteriormente expressam a importância da temática em deslinde, que se mostra bem mais abrangente do que poderia se imaginar em um primeiro momento. Enquanto a lei penal não evolui na perspectiva de combater o assédio sexual por intimidação, cabe às esferas civil e trabalhista tutelarem a integridade do empregado, ensejando rescisão indireta do contrato de trabalho e reparando o trabalhador pelo dano sofrido.

### **3.1 O assédio sexual e a rescisão indireta no contrato de trabalho**

Como visto, as proposições explanadas no presente estudo expressam a complexidade do tema não somente quanto à carência de legislação que defina os variados tipos de assédio sexual, mas também às

medidas que o empregador e empregado podem tomar para auxiliar no combate a esta prática lesiva.

É dever do empregador a prestação de um ambiente de trabalho digno e harmônico para seus comandados, coibindo, através de seu poder de vigilância, atos que possam afetar fisicamente ou psicologicamente o trabalhador, de modo que a não observância desse dever enseja ao empregado o poder de não querer mais prestar serviços a este patrono, fazendo jus ao instituto da rescisão indireta.

Nesse sentido, a rescisão ou despedida indireta é uma das formas de cessação do contrato de trabalho em decorrência de atos faltosos praticados pelo empregador. Não há como o empregado estabelecer uma punição ao seu empregador; deste modo, a justiça do trabalho lhe possibilitou requerer judicialmente o seu desligamento, que, se julgado procedente, gera extinção do vínculo contratual e o direito ao recebimento de todas as verbas devidas no caso de dispensa imotivada (sem justa causa).

Precipuaente, a relação jurídico-laboral entre empregado e empregador se dá por meio de um contrato, que decorre da vontade das partes, porém sujeito ao dirigismo contratual, que seria uma limitação imposta pelo Estado à autonomia da vontade dos contratantes. Desse modo, o contrato deve acima de tudo respeitar sua função social, consistente em analisar a repercussão da liberdade contratual sobre a sociedade, e não restringindo apenas as partes (THEODORO JÚNIOR, 2003, p.29).

Portanto, resta claro que a função social do contrato se define pela sua verticalidade, pois acaba relacionando as partes e a sociedade, não se confundindo como uma diretriz de ética, mas sim como um paradigma. Destarte, a boa-fé se mostra endógena enquanto a função social do contrato é exógena, apresentando-se esses dois fundamentos de forma complementar (FARIAS, 2012, p. 209).

Por esse ponto de vista, depreende-se que a autonomia da vontade e a liberdade para estipular cláusulas contratuais na relação de trabalho devem, sobretudo, respeitar a função social nos termos do

artigo 421 do Código Civil, de modo que o direito do empregado de pleitear o rompimento do contrato ou a cessação de abusos cometidos é indisponível, devendo ser repellido por qualquer agente, faça parte ou não da relação jurídico-laboral.

Nessas circunstâncias, há de se ressaltar que, dependendo da figura assediadora, podem-se ter diversos desdobramentos quanto às punições a serem impostas, seja a extinção do contrato de trabalho por justa causa, seja a rescisão indireta do pacto laboral, além das penas disciplinares ao sujeito ativo. Em sendo o sujeito ativo o empregado, fica configurada a justa causa para demissão; por outro lado, sendo o empregador ou um de seus prepostos, fica a critério do trabalhador pleitear ou não o fim do vínculo empregatício (CRAVEIRO; AZEVEDO, 2003, p. 44).

No primeiro caso, o artigo 482 da CLT elenca as hipóteses em que o empregador pode aplicar a dispensa motivada ao empregado. Dentre as situações previstas no tipo legal, a que fundamenta a extinção do vínculo por justa causa é a *línea "b"* do referido artigo: "Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento", devendo-se ressaltar que, embora o legislador ordinário tenha usado "ou", dando a entender que incontinência e o mau procedimento são expressões sinônimas, não o são (MALOSSO; RAMOS, 2007, p.5424). Ambas se referem à conduta do trabalhador que contraria a moral, mas a primeira se refere à violação específica da moral sexual, enquanto a segunda constitui uma violação moral genérica, excluída a sexual.

Tem-se como exemplo de mau procedimento a pichação das paredes do estabelecimento ou danificação aos bens do ambiente de trabalho. Como exemplo de incontinência pode-se citar o assédio sexual, mesmo o não tipificado em lei. Por fim, vale ressaltar que o assédio ensejador da justa causa na dispensa pode se enquadrar nas *linhas "j"* e "k" do artigo 482 da CLT, visto que, pelo exposto anteriormente, é indubitável a lesividade do assédio sexual à honra e à boa fama do indivíduo. Destaque-se:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Na segunda hipótese, o sujeito ativo da conduta assediadora é o próprio empregador ou um de seus prepostos, prevalecendo-se de ascendência hierárquica ou não. Ora, por uma lógica simples, se no parágrafo anterior mostra-se a intolerância com o empregado que pratica tal ato faltoso, através da sua dispensa por justa causa, é inadmissível pensar que, ao sofrer o assédio, tal empregado não gozará da mesma proteção, sendo no caso a possibilidade de pleitear em juízo a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, por inadmitir-se violação à sua dignidade. Nessa ordem de ideia, o artigo 483 da CLT tipifica as condutas do empregador que ensejam a dispensa indireta, *in verbis*:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Por seu turno, o legislador ordinário elencou uma série de atos faltosos que ensejam a rescisão do vínculo empregatício por parte do empregado. Diante deste artigo, surge o questionamento de qual linha se encaixa a conduta do assédio sexual para embasar a extinção da relação jurídica, questionamento este que é bastante discutido na doutrina pátria, sendo geralmente indicadas as linhas *a*, *c*, *d* e *e*.

Ainda nesse contexto, segundo a linha *a*, o assédio se enquadraria na hipótese de exigência de serviços contra os bons costumes, o que, apesar de opiniões contrárias, não parece ser a de melhor encaixe para a extinção do vínculo empregatício, pelo simples fato de ser inadmissível que a conduta delituosa seja considerada um serviço a ser realizado pelo sujeito passivo.

Nessa mesma linha, a linha *c*, consistente na existência de perigo manifesto de mal considerado, também não merece ser acolhida para servir de fundamento para rescisão, pois é cediço que apesar de ser notório que o assédio pode gerar sequelas físicas e psicológicas, os bens jurídicos que são diretamente afetados pela prática são a dignidade e a liberdade sexual do assediado, não sendo assim a hipótese mais apropriada no caso.

No tocante à linha *d*, o fim do vínculo se dá pelo não cumprimento do contrato. Ora, como explanado em tópicos anteriores, ressalta-se a importância do empregador no combate a esta prática delituosa e subsequente preservação e promoção de um justo, digno e harmônico ambiente de trabalho. No entanto, este dever de zelo e decência no ambiente laboral constitui muito mais uma norma social intrínseca a qualquer relação trabalhista do que uma mera obrigação contratual, razão pela qual se entende que a referida alínea não é ainda a mais adequada para ensejar a dispensa indireta (CRAVEIRO; AZEVEDO, 2003, p.45).

Como se percebe, o assédio sexual não compreende serviço contrário aos bons costumes, muito menos perigo de mal considerável, nem objeto de não cumprimento do contrato de trabalho, trata-se mais propriamente da ofensa da alínea *d*, pois indubitavelmente configura ato lesivo à honra e à boa fama da pessoa, porquanto gera comentários maledicentes, contrários à honra e a dignidade do trabalhador. Ainda nessa ótica, o empregado pode ser exposto ao desprezo por terceiros, ao tomarem conhecimento do fato e de sua não coibição pelo empregador, além do sentimento de decoro e dignidade amplamente agredidos, o que é inadmissível no ordenamento jurídico pátrio (MARTINS, 2013, p.418).

A propósito do intrincado tema, há de se registrar que alguns tribunais entendiam que a demora para a propositura da ação de rescisão do vínculo empregatício implicaria perda do interesse de agir e, conseqüentemente, o trabalhador teria perdoado tacitamente a conduta lesiva a honra do empregador, sob argumento de que não seria razoável supor que, após a infração que tornaria insustentável a relação laboral, o empregado não ajuizasse ação dentro de um pequeno lapso temporal. Tal tese não coaduna com o atual entendimento do TST, o qual dispensa a imediatidade como requisito caracterizador da rescisão indireta, em razão da hipossuficiência do empregado, que muitas vezes se vê obrigado a suportar situações que lhe são prejudiciais, a fim de manter sua subsistência<sup>4</sup>.

Por conseguinte, entender-se-á a rescisão do vínculo laboral por parte do sujeito passivo do assédio como mais um instrumento de combate ao assédio sexual, através do qual se expressa toda a revolta do trabalhador contra tal prática, que lesa sua honra, dignidade e reputação. Desse modo, defende-se que o empregado deve buscar, sim, a rescisão indireta quando lesado, a fim de não concordar com tal ato, tendo

---

4 TST. **Recurso de Revista** 328/2002-010-04-00. Rel. Min. Vieira de Mello Filho. DJ 26/9/2008. TST. **Recurso de Revista** 223/2004-086-15-00. Rel. Min. Dora Maria da Costa. DJ 07/08/2009.

papel importantíssimo, tal qual o empregador, no combate às condutas assediadas no ambiente laboral.

#### 4. CONCLUSÕES

Ante todo o apurado, o objeto da pesquisa em discussão pautou-se em exprimir um panorama contemporâneo acerca do crime de assédio, apontando as sequelas que essa prática abusiva é capaz de causar. O estudo trouxe inúmeras discussões no campo jurídico, não restando dúvida de que, na seara trabalhista, tem-se uma interpretação extensiva do conceito do assédio sexual, tutelando igualmente o assédio por intimidação e o por chantagem. Assim, embora o direito penal somente tenha se importado em proteger um tipo, faz-se indispensável uma exegese do ordenamento jurídico como um todo para se ter um conceito mais amplo e correto, a fim de evitar violação de princípios e direitos constitucionalmente garantidos a todos.

Por conseguinte, é unívoco o raciocínio doutrinário no sentido de que uma prática comprovadamente usual no cotidiano laboral exige uma conjunção de todos os sujeitos envolvidos para coibir qualquer ação que possa fomentar tal abusividade. Nesse aspecto, imperioso se faz o papel do empregador nas medidas preventivas, para proporcionar e zelar por um digno ambiente de trabalho, respeitando assim normas legais e constitucionais, além de proteger seu maior aliado no pacto laboral: o trabalhador.

Noutro giro, pontuou-se que incumbe ao Poder Judiciário, como órgão de um Estado Democrático de Direito, proteger a parte mais vulnerável da relação laboral, oferecendo uma resposta satisfatória ao jurisdicionado trabalhista nesse contexto. Desta feita, a legislação faculta ao empregado a possibilidade de pleitear em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho, que, caso julgada procedente, confere ao trabalhador o direito a todas as verbas devidas de uma dispensa sem justa causa. Em verdade, a fomentação de tal medida se faz indispensável

para erradicar o assédio sexual no ambiente laboral, pois, como dito, é necessária a reunião de todos os envolvidos para o combate eficaz da conduta assediadora.

Ademais, uma reforma legislativa a fim de ampliar a tipificação do assédio sexual na seara penal e aplicar sanções mais severas ao crime indubitavelmente alcançaria maior efetividade ao combate de tal prática. Nesse caso, além das sanções trabalhistas e cíveis que podem ser aplicadas em decorrência da violação de direitos sociais constitucionalmente garantidos, existiria também a responsabilidade penal ampliada, podendo cercear a liberdade do agente assediante e coibindo, portanto, de forma mais potente esse tipo de abuso.

Todavia, para além do caráter punitivo e pedagógico da pena, não se pode esquecer que a mudança desejada, *in casu*, passa por todos os sujeitos que compõem a relação trabalhista, através de uma profunda mudança das relações humanas, da mentalidade de empregados e empregadores e até de quem não está dentro da relação laboral, para que então se possa conquistar um ambiente laboral mais digno, saudável e democrático.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 1 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.



CRAVEIRO, Ana Paulo Amaral; AZEVEDO, Paulo Bueno de. Aspectos Trabalhistas, Cíveis e Penais do Assédio Sexual. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v.29, n.112, p. 34-74, dez. 2003.

FARIAS, Cristiano Chaves de. **Curso de Direito Civil**. 2 ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2012.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LUSTOSA, Thaísa Rodrigues. Greve ambiental e direito fundamental à saúde dos trabalhadores. **Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito**. Anais do XVIII CONPEDI. Maringá, 2009. Disponível em [http://www.conpedi.org.br/anais/36/15\\_1678.pdf](http://www.conpedi.org.br/anais/36/15_1678.pdf) Acesso em 4 mar. 2020.

MALOSSO, Tiago Felipe Coletti; RAMOS, Maria Carolina. Aspectos controvertidos da criminalização do assédio sexual. **Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito**. Anais do XVI CONPEDI. Belo Horizonte, 2007. Disponível em [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/maria\\_carolina\\_ramos.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/maria_carolina_ramos.pdf) Acesso em 5 mar. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**. São Paulo, n.13, p.434, dez. 2008.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SANTOS, Marcio Fernando Candéo dos. O direito ao segredo: a violação da intimidade no âmbito dos direitos da personalidade. **Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito**. Anais do XVIII CONPEDI. São Paulo, 2009. Disponível em [http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao\\_paulo/2250.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao_paulo/2250.pdf) Acesso em 2 mar. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da Função Social do contrato no tocante ao Meio Ambiente do Trabalho. **Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito**. Anais do XV CONPEDI. Manaus, 2006. Disponível em [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/leda\\_maria\\_messias\\_da\\_silva.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/leda_maria_messias_da_silva.pdf) Acesso em 25 fev. 2020.

SILVA, Hebe Mara Sá. Danos morais na fase pré-contratual das relações individuais trabalhistas. **Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito**. Anais do XVII CONPEDI. Salvador, 2008. Disponível em [http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/hebe\\_mara\\_sa\\_silva.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/hebe_mara_sa_silva.pdf) Acesso em 4 mar. 2020.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Questões controvertidas sobre o Assédio Sexual. **Revista do Curso de Direito da UNIFACS**. Coleção Acadêmica de Direito, Porto Alegre, n. 22, p. 38, ago. 2001.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **O Contrato e sua Função Social**. Rio de Janeiro, Forense, 2003.

## THE REPERCUSSION OF THE TYPICITY OF SEXUAL HARASSMENT CRIME IN THE LABOR CONTRACT

### ABSTRACT

It deals with the amendment promoted in the Penal Code with the promulgation of Law No. 10,224, of May 15, 2001, responsible for typifying the crime of sexual harassment. It points out the legislative gaps envisaged in the case in question and, in this sense, debate about the ineffectiveness of this norm for the labor field, presenting skilled alternatives to solve the problem faced. In this context, it highlights the legal consequences already foreseen by the Consolidation of Labor Laws, especially with regard to the indirect termination institute. It employs the logical-deductive method, with bibliographical survey of doctrine, legislation and jurisprudence. It concludes that the device introduced by the aforementioned law needs modifications, understanding, on the other hand, that the normative innocuousness discussed does not justify the negligence in combating the practice of sexual harassment, in the scope of labor relations, under pain of being hurt innumerable rights and values that are the foundations of a Federative Republic, as prescribed by article 1 of the Federal Constitution of Brazil, especially with regard to the dignity of the human person.

**Keywords:** Sexual Harassment. Work Justice. Indirect Termination. Dignity of Human Person.

