

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos

SEXUAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: a reflection from conceptual and legal elements

Maria Clara Maurício Tenório Mendes¹

Sérgio Luiz Milagre Júnior²

Resumo: O presente artigo tem como objeto de investigação o assédio sexual nas relações de trabalho. Por ser uma prática que (infelizmente) se manifesta das mais diferentes formas até hoje nos ambientes laborais, entende-se que sua definição precisa ser rediscutida constantemente para se manter sempre atualizada. Dessa forma, busca-se, a partir de uma contextualização teórico-legal, delimitar os elementos conceituais e jurídicos do assédio sexual, a fim de verificar se eles são (ou foram) capazes de alcançar políticas públicas que reduzam os efeitos de tais práticas. O método adotado foi o dedutivo: valeu-se de fontes legais e doutrinárias para a conceituação e as relacionou com dados estatísticos obtidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais trabalhos na área que comprovam a continuidade do assédio sexual no ambiente laboral. O tema é tratado pela Constituição Federal, na medida em que garante a proteção de princípios como o da dignidade da pessoa humana e igualdade de gênero. Ademais, ganha força com o advento da Lei n.º 10.224/01, que alterou o Código Penal, acrescentando o art. 216-A, que pune criminalmente o indivíduo que pratica o assédio sexual. Recentemente, convenções internacionais, principalmente as organizadas pela OIT, rediscutem essa questão, trazendo orientações, cartilhas e tratados visando diminuir/erradicar o impacto do assédio sexual no ambiente laboral. Enfim, tem como argumento central o fato de que, sendo multidisciplinar e de complexa conceituação, o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho não pode ser tomado exclusivamente pela via criminal, que consiste apenas uma dessas possibilidades.

¹ Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete (FDCL). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2937075280502666>

² Mestre em História pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF); Especializado em Direito Penal pelo Damásio Educacional; Graduado em História pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG) e em Direito pela Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete (FDCL). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1429719832202961>. E-mail: s.milagre@hotmail.com

Palavras-chave: Assédio sexual; Assédio moral; relações de trabalho; ambiente laboral; dignidade da pessoa humana.

Abstract: This article has as its object sexual harassment in labor relations. As it is a practice that (unfortunately) manifests itself in the most different ways to this day in the workplace, it is understood that its definition needs to be constantly rediscussed to keep up to date. Thus, we seek, from a theoretical-legal context, to delimit the conceptual and legal elements of sexual harassment, in order to verify if they are (or were) able to achieve public policies that reduce the effects of such practices. The method adopted was deductive: it used legal and doctrinal sources for the conceptualization and related them with statistical data obtained by the International Labor Organization (ILO) and other works in the area that prove the continuity of sexual harassment in the workplace. The issue is dealt with by the Federal Constitution, insofar as it guarantees the protection of principles such as human dignity and gender equality. In addition, gains strength with the advent of Law No. 10,224 / 01, which amended the Penal Code, adding art. 216-A, which criminally punishes the individual who practices sexual harassment. Recently, international conventions, especially those organized by the ILO, rediscuss this issue, bringing guidelines, booklets and treaties aimed at reducing / eradicating the impact of sexual harassment on the workplace. Finally, it has as its central argument the fact that, being multidisciplinary and complex in conceptualization, the fight against sexual harassment in the workplace cannot be taken exclusively by criminal means, which is just one of these possibilities.

Keywords: Sexual harassment; Bullying; work relationships; work environment; dignity of human person.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem aumentado a consciência de que homens e mulheres vivenciam o mundo do trabalho de forma diferenciada. As discriminações de gênero são fatores que determinam fortemente as possibilidades de acesso e permanência no emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo os níveis de remuneração, os direitos e a proteção social a ele associados.

Não por coincidência, um histórico acordo internacional que proíbe a violência e assédio no ambiente de trabalho foi elogiado pelo secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres, após ser adotado recentemente, em 21 de junho de 2019, na Conferência do Centenário da Organização Internacional do Trabalho

(OIT), em Genebra. A Convenção foi aprovada por 439 votos a favor, sete contrários e 30 abstenções e dá proteção a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu status contratual, inclusive pessoas em formação, tais como aprendizes e estagiários, ou mesmo voluntários e pessoas que procuram emprego. (ONU, 2019)

Tema de importância legal, social e psicológica, o assédio nos ambientes laborais ainda carece de maiores estudos. Mesmo não sendo um fenômeno novo, provavelmente praticado desde o início das relações de trabalho, algumas delimitações teórico-conceituais ainda precisam ser lapidadas, razão pela qual ainda persiste um vácuo legislativo capaz de trazer insegurança jurídica para o aplicador do direito. (FONSECA, 2018)

De maneira mais ampla, o assédio moral como violência no trabalho é definido por Marie-France Hirigoyen (2011, p. 65) como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. Entre as diversas formas pelas quais se manifesta, uma delas é a sexual, tema do presente artigo.

A questão do gênero é um fator fundamental para entendermos essa dimensão. O assédio é altamente contextual e é impulsionado por forças que operam tanto no mundo do trabalho como na sociedade em geral. Em outras palavras, a divisão sexual do trabalho está relacionada às relações sociais e culturais, perpetuando, muitas vezes, as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade, que se manifestam desde um processo de hierarquização em que o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino ou mesmo na separação entre as atividades consideradas femininas e as masculinas.

Cristiane Batista Andrade e Simone Gonçalves Assis (2018, p. 02) mostram que “os papéis sociais e históricos desempenhados por homens e mulheres têm fundamento material, que integra as inúmeras relações de poder entre os sexos”. Assim sendo, as diferenças sociais e culturais construídas entre os sexos são fundamentais para entendermos não só o funcionamento das relações laborais, bem como as consequências jurídicas decorrentes disso.

Dessa forma, considerado crime no Brasil (216-A do Código Penal), o assédio sexual deve ser entendido como violência de gênero, não sendo, portanto,

um problema individual. As mulheres são as mais expostas e as que mais sofrem com tais condutas. Quando recusam situações com conotação sexual, são humilhadas e constrangidas. Em outras palavras, “esta realidade é encontrada em todas as atividades profissionais e níveis hierárquicos: as mulheres são simplesmente colocadas à margem ou assediadas e impedidas de trabalhar unicamente pelo simples fato de serem mulheres” (ANDRADE e ASSIS, 2018, p. 11).

Na tentativa de ampliarmos o debate, propomos uma leitura conceitual e jurídica sobre o tema. Chamamos a atenção para o assédio sexual no ambiente laboral, não só por violar direta e indiretamente os direitos fundamentais do trabalhador, principalmente da trabalhadora, bem como por acreditar que a própria tipificação de eventual crime carece de contornos mais precisos.

1. ASPECTOS GERAIS EM RELAÇÃO AO ASSEDIO SEXUAL

São múltiplos os autores que se ocuparam em estudar o assédio sexual nas relações laborais. Thaisa Fonseca *et al* (2018) mostram, por exemplo, que o esse tema foi alvo de pesquisas em diversos países e instituições. Em razão disso, buscam realizar uma revisão sistemática dessa literatura, com o intuito de analisar as investigações sobre esse fenômeno e como ele tem sido discutido no Brasil.

Para se ter uma ideia, a compreensão do assédio sexual no trabalho foi vista sob várias perspectivas, que variam da violência psicológica, relações de poder, desigualdade de gênero ou mesmo em um aspecto jurídico. Embora seja de interesse das diversas áreas do conhecimento, percebeu-se uma predominância das publicações em periódicos das ciências da saúde, valendo-se, na maioria das vezes, de uma abordagem quantitativa e utilizando o questionário como instrumento de coleta de dados.

Dado esse panorama da pesquisa, o presente trabalho se justifica justamente por apresentar um viés teórico-legal sobre o tema. Destaca-se a necessidade em se verificar a delimitação conceitual e jurídica do assédio sexual. Por ser uma prática que permanece até hoje, sua definição deve ser constantemente atualizada, mantendo sempre a discussão atenta às diversas possibilidades de violação dos direitos laborais.

Dessa forma, em termos gerais, o assédio sexual é uma conduta onde o sujeito com algum poder diferenciado coage o outro com o objetivo de obter vantagens sexuais, causando-lhe forte constrangimento e violando sua honra, imagem, dignidade e intimidade. Em outros termos, é a sugestão, insistência, pressão ou exigência inoportunas, a fim de obter troca de favores sexuais por vantagens, tais como promoções, aumentos salariais e estabilidade profissional. Sempre levando em consideração o status hierárquico superior, consideramos tanto a forma mais sutil, como uma observação verbal, até a mais violenta, que envolve agressão física e demissão da vítima caso esta não ceda aos apelos do agressor.

Afirma Isabel Dias (2008, p. 12) mostra que o assédio sexual “corresponde a uma situação em que um comportamento indesejado de caráter sexual se manifesta sob a forma física, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e ofensivo”. Em outras palavras, consiste em um comportamento de conotação sexual não desejado pela destinatária, ofendendo não só sua integridade física e moral, bem como o seu desempenho profissional e suas garantias de igualdade de circunstâncias no ambiente laboral.

Myla Brito e Ana Paula Pavelski trazem a informação de que, embora não seja uma regra absoluta, o assédio decorre do homem sobre a mulher. Isso acontece porque

os postos de comando, seja da empresa privada como nas funções públicas, costumam, em regra, ser atribuídos aos homens, enquanto as mulheres, sobretudo as jovens, que estão no começo da carreira, são os alvos mais vulneráveis, eis que possuem medo de perder o emprego, ou mesmo por insegurança, uma vez que o mercado de trabalho está eivado de recessão e desemprego, circunstâncias que induzem certa aceitação ou flexibilidade face a ofensas contra a honra e dignidade. (BRITO; PAVELSKI, 2015, p. 03)

Tal posicionamento fica ainda mais evidente se verificarmos alguns aspectos socioculturais que (infelizmente) ainda prevalecem na nossa sociedade. Como exemplo, observa-se a posição social e econômica de dependência de algumas mulheres em relação aos empregadores, bem como à prevalência de uma cultura da violência que legitima o mau trato no contexto doméstico e profissional, ou mesmo o estereótipo de algumas profissões, tais como secretárias ou enfermeiras etc.

Esse tipo de violência integra comportamentos variados, tais como olhar fixamente; comentários sobre o corpo; conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para ‘encontros’ e saídas; exibicionismo; *voyeurismo*; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação entre outros.

Embora diversas práticas possam constituir o assédio sexual, “por vezes é muito difícil que na sociedade e no seio da própria justiça se reconheçam alguns destes comportamentos como sendo assédio sexual”. É justamente por isso que alguns autores distinguem tipos/modalidades básicas de assédio sexual: de um lado, o assédio *quid pro quo*; do outro, aquele que cria um “ambiente de trabalho hostil”. Em termos gerais, diferenciam-se em função da existência ou não da troca de favores sexuais. (DIAS, 2008, p. 13)

No primeiro caso, traduz-se em chantagem sexual permanente com vistas à obtenção de tratamento especial ao nível do emprego. Nele a vítima é forçada a escolher entre submeter-se aos pedidos sexuais ou perder/ser prejudicada em certos benefícios ou condições de trabalho. Trata-se de um abuso de autoridade, em que quem recusa tal troca, pode correr o risco da despromoção, de ver negadas certas condições de trabalho ou mesmo de enfrentar um despedimento.

Assim, “só os indivíduos bem colocados na estrutura hierárquica de uma organização, isto é, com autoridade para afetar a condição de emprego dos outros, possuem poder suficiente para praticar esse tipo de assédio sexual”. Por essa razão, grande parte das queixas envolve relações de poder, tais como mostram os trabalhos de Molinos *et al* (2012), Vieira *et al* (2012), Cabrera e Vianna (2015), Pamplona Filho (2018) entre outros.

Ocorre que, verificando que as ações de violência contra a mulher no ambiente de trabalho ocorriam constantemente, independentemente de uma relação hierárquica ou de uma troca de favores, a literatura sobre o tema passou a distinguir a situação *quid pro quo* de outra designada “trabalho hostil”.

Também conhecido como assédio sexual “por intimidação” ou “ambiental”, tal modalidade consiste em atitudes e comportamentos que se associam a um ambiente humilhante, hostil e ameaçador para a vítima, muitas vezes sexistas e misóginas. Inclui vários tipos de ações sexuais como comportamentos sedutores, contato físico de carácter sexual, piadas de conteúdo sexual e agressão

sexual ou tentativa, sem necessariamente desejar a troca de favores, tão somente a conduta humilhante.

Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho (2018, p. 09) menciona que corresponde à caracterização por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado. O autor chega a apontar algumas causas, bem como os principais agentes caracterizadores dessa modalidade:

A casuística desta segunda modalidade de assédio sexual (também conhecida, na área laboral, como assédio sexual "clima de trabalho" ou "clima de trabalho envenenado") é a mais ampla possível. Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;; condutas "sexistas" generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; qualquer exercício de violência física ou verbal. (PAMPLONA FILHO, 2018, p. 09) ³

Verificando a amplitude conceitual, bem como as várias perspectivas de análise, buscaremos trazer segurança jurídica ao tema. Para isso, valemo-nos dos seus elementos caracterizadores e como eles foram transpostos em preceitos legais.

1. ELEMENTOS DO ASSÉDIO SEXUAL

Em decorrência da própria diversidade conceitual sobre o assédio sexual, os seus elementos caracterizadores também não se encontram esclarecidos de forma unânime na literatura. Porém, baseando-se nos estudos realizados por

³ Coutinho (2015) chama a atenção ao fato de que, mesmo havendo os agentes caracterizadores do assédio por intimidação, esta modalidade não se encontra tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, o que se apresenta como um fator negativo em relação à proteção dos indivíduos. O trabalhador deve ser garantido em seus direitos e protegidos contra qualquer tipo de ato que o constranja ou o obrigue a realizar ações que não sejam de sua vontade, ou seja, pelo seu livre consentimento. Por isso, em relação ao assédio sexual, esta conduta precisa ser punida pela lei de maneira a promover a proteção de todos os cidadãos em garantia do seu direito laboral tendo como propósito a execução de suas atividades e o reconhecimento profissional e não ser baseado em chantagens que colocam em risco, principalmente dos trabalhadores pertencentes das camadas mais desfavorecidas, o seu emprego em virtude da não aceitação do assédio.

Rodolfo Pamplona Filho (2018), apresentamos os seguintes: os sujeitos, englobando o agente (assediador) e o destinatário (assediado); a conduta de natureza sexual; a rejeição à conduta do agente; e, por fim, a reiteração da conduta.

Sobre os sujeitos, compreende-se que, para a comprovação do assédio sexual, faz-se necessário o reconhecimento da presença de dois indivíduos: o agente assediador e a vítima assediada. Em termos jurídicos, de um lado temos o sujeito ativo, que pratica a ação delituosa, enquanto, do outro, o passivo, que sofre as consequências dessa ação agressora.

Isabel Dias (2008, p. 15) mostra que o assédio sexual envolve mulheres e homens com diferentes estatutos e posições sociais, tornando complexa a classificação dos perfis das vítimas e dos seus perpetradores. Uma análise mais apurada levaria em consideração as diversas variáveis, tais como estado civil, idade, escolaridade, situação conjugal, profissão entre outros, que não consistem objetivos principais desse artigo.

Nosso propósito é tão somente apresentar traços gerais da conduta que justifiquem a caracterização de um elemento típico da conduta. Dessa forma, alguns pontos saltam aos olhos. O primeiro é que “as principais vítimas deste tipo de violência são as mulheres jovens e sós, bem como as celibatárias ou divorciadas”, sem contar as minorias étnicas e emigrantes. Ademais, “quanto mais elevado for o nível de instrução e o poder das mulheres, maior é o risco de serem encaradas como uma ameaça pelos perpetradores, e, conseqüentemente, será superior a probabilidade de se tornarem alvo de assédio sexual”. (DIAS, 2008, p. 15)

Não se pode deixar de levar em consideração que “a taxa de vitimização do assédio sexual aumenta para as que trabalham em horário noturno”. Além disso, “nos contextos de trabalho de predominância masculina, as interações tornam-se sexualizadas e o assédio é frequente”. Enquanto isso, nas profissões mais feminizadas, como enfermeiras e secretárias, também existe o risco de assédio sexual. Estas profissões “representam um imaginário coletivo completamente erotizado, que é a o da prestação de cuidados e serviços pelas mulheres”. Sem contar que este risco aumenta quando os cuidados são prestados no domicílio, como é o caso das empregadas ou mulheres que prestam serviços de guarda de crianças. (DIAS, 2008).

Quanto ao sujeito ativo, expõe a autora que,

já foi dito anteriormente que a maior parte dos perpetradores de assédio sexual são homens. Estes são geralmente colegas de trabalho, superiores hierárquicos, clientes das empresas, entre outros. Porém, não existe um assediador típico. Estes indivíduos encontram-se em todo o tipo de profissões e posições sociais. Podem ser ministros, executivos ou até camionistas. Muitos têm vidas exemplares a nível familiar e social. Mas é inegável que os homens que praticam assédio sexual veem o seu estatuto patriarcal reforçado. (DIAS, 2008, p. 15)

Em resumo, a realidade existente dos estudos realizados sobre o assédio sexual demonstra que a maioria dos agentes é do gênero masculino. Em uma análise sistemática, percebe-se que uma das justificativas de tal estatística é justamente o (pré)conceito machista que ainda encontra-se enraizado na sociedade, apesar de haver indícios de mulheres que assediam os homens estas constatações é em proporção bem menor. (COUTINHO, 2015)

Outro elemento é justamente a conduta de natureza sexual, que já foi demonstrado alhures. A causa que acomete o ato do assédio sexual em relação a conduta apresenta-se relacionada aos diferentes tipos de ações sendo estas, desde aos comentários sexuais que podem ter duplo sentido ou insinuações, bem como a aspectos extremos, como ameaças físicas ou verbais de maneira direta ou indireta tendo como objetivo a obtenção de favores sexuais. (PAMPLONA FILHO, 2018)

Citando Aloysio Santos, em uma das obras pioneiras sobre o tema no Brasil, Pamplona Filho (2018) mostra que o comportamento sexual agressivo é uma violência física (porque fere, magoa) e, ao mesmo tempo, moral (pois destrói a psique, cria medos e gera angústia). Assim, causa uma série de danos à vítima, especialmente à mulher, alvo principal de tais condutas.

De maneira rápida, vale a pena mencionar a diferença entre o assédio moral e o sexual. O primeiro consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Nesse caso, o objetivo do assediador é motivar o trabalhador a pedir o desligamento, exoneração ou remoção, bem como o simples desejo de humilhar, demonstrar poder ou punir de forma discriminatória. Enfim, o importante para a configuração do assédio moral é a conduta reiterada que humilhe, ridicularize, rebaixe ou ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento físico e psíquico. O sexual, por sua vez, é uma espécie do assédio moral, em que as atitudes visam a obtenção de vantagens ou favorecimento sexual.

Ambas, porém, ofendem a dignidade e integridade psíquica (e até mesmo a física) dos trabalhadores. Além disso, por vezes são pequenas agressões que, tomadas de forma isolada, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O terceiro elemento é justamente a rejeição à conduta do agressor. A forma mais clara de se caracterizar tal evasiva é por meio da ação em repelir a investida do agente. Rodolfo Pamplona Filho explica rejeição sexual relatando que

o assédio supõe sempre uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante. (PAMPLONA FILHO, 2018, p. 06)

No entanto, pode ocorrer a aproximação entre trabalhadores no cenário de trabalho, onde mesmo pertencentes a hierarquias diferentes deve ser analisado em razão de ser ou não assédio sexual, uma vez que, o livre consentimento e a aceitação da aproximação não podem ser considerados como um crime. Alguns poderiam levantar a questão de que uma cantada no sentido elogioso é positiva, podendo elevar a autoestima feminina ou até mesmo torna mais amistoso o ambiente de trabalho. Todavia, evidentemente os limites entre uma cantada “amistosa” e a hostil não são muito claros.

Ainda chama a atenção que as vítimas assediadas, muitas vezes, negam o comportamento, ignoram o assediador ou simplesmente não fazem nada. Mostra Leonor Tomar Belchior (2014, p. 12) que geralmente “as vítimas acabam por não reportar a situação porque receiam consequências nefastas, como medo de não serem acreditadas, de serem responsabilizadas pelo incidente e retaliações por parte do agressor, dos colegas e do próprio empregador”.

Mesmo não realizando formalmente o registro criminoso, as assediadas acabam por procurar apoio em familiares e amigos próximos. Tais contatos informais ou redes de apoio social trazem uma penumbra frente ao registro dos casos de assédio sexual no Brasil. Essa constatação permite o entendimento de que o assédio pode ocorrer em todos os setores da sociedade, o que deve ser analisado frente aos inúmeros casos que ocorrem dia a dia, e que, na maioria das vezes, não são denunciados. (LATIF, 2018)

Conforme mostra Bueno, Pereira e Neme (2019, p. 115),

é de se destacar que os crimes sexuais estão entre aqueles com as menores taxas de notificação à polícia, o que indica que os números analisados são apenas a face mais visível de um enorme problema que vitima milhares de pessoas anualmente [...]. Os motivos para a baixa notificação são os mesmos em diferentes países: medo de retaliação por parte do agressor (geralmente conhecido), medo do julgamento a que a vítima será exposta após a denúncia, descrédito nas instituições de justiça e segurança pública entre outros.

Por fim, o último elemento caracterizador do assédio sexual é a reiteração da conduta, que consiste na insistência do assediador após negativas da vítima. Assim sendo, um ato isolado não tem o condão de caracterizar o delito em estudo, na medida em que o arco temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador.

Esta prática demonstra que o assediador não apresenta nenhuma vontade de respeito ao assediado, insistindo de maneira cada vez mais explícita o seu objetivo de obtenção de favores sexuais. Por isso, o extinto Ministério Público do Trabalho – MPT (2017) comenta que:

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador. Mormente num país em que a maior parte da população ocupa as camadas mais baixas da pirâmide social e econômica, possui baixa escolaridade e pouco conhecimento de seus direitos. (MPT, 2017, p.15)

Assim sendo, a reiteração da conduta deve ser observada, principalmente no ambiente laboral, destacando o aspecto de que, o respeito à dignidade humana deve ser considerado como norma de conduta ética e moral para as relações entre profissionais nos ambientes de trabalho, independente do gênero. A humilhação e chantagens repetitivas interferem na vida do assediado de modo direto, ocasionando graves danos não só à sua intimidade física/sexual, bem como à própria saúde mental.

Atenta salientar que predomina o entendimento de que não é preciso o dolo do empregador para figurar o assédio sexual no trabalho, uma vez que “a prática pode ser indiferente ou até mesmo contrária aos anseios empresariais, mas não retira a sua responsabilidade caso aquiesça ou deixe de tomar as providências

cabíveis para evitar a degradação das condições de trabalho”. Ademais, a exigência de tal requisito, além de descabida nos documentos legais mais modernos, implicaria uma negação indireta no combate à prática, tendo em vista a dificuldade de se demonstrar a intenção (dolo direto) do agente. (HIGA, 2016, p. 504)

Por fim, um ponto alarmante que aparece na doutrina brasileira diz respeito à aferição da “culpa concorrente” da vítima. Tal entendimento se funda no fato de ela se vestir de forma provocativa, aceitar determinadas intimidades em público ou diante de sua vida pregressa. Flávio da Costa Higa (2016, p. 505) mostra que tal linha é completamente equivocada, na medida em que “não é a indumentária ou o comportamento do vítima que motiva o agressor, pois, mesmo quando as mulheres percebem as agressões e mudam suas atitudes, os ataques não cessam, até porque eles respondem muito menos às necessidades sexuais do ofensor do que ao exercício de dominação cultural”.

Ele mostra ainda que “é moralmente castrador afirmar a possibilidade de culpa da vítima em razão das suas roupas, pois isso significa tolher a liberdade de ela se vestir como melhor lhe aprouver, devendo exibir trajes e aparência física menos atrativos, sob pena de ser culpada por não ter passado incólume aos olhos do agressor”. (*Idem*)

Sem contar que o impreciso conceito de “vida pregressa” torna a vítima refém de seu passado, “como se ela pudesse ser escravizada pelo assédio em função de uma conduta pretérita que o julgador – baluarte da moralidade – considera reprovável”. Tal circunstância simplesmente não deve ser levada em conta. (*Idem*).

2. PREVISÃO LEGAL NO ASSÉDIO SEXUAL

Flávio da Costa Higa (2016, p. 494) mostra que não é possível esboçar a definição de um instituto jurídico que combata o assédio sexual “sem absorver todas as suas nuances dimensionais, na medida em que a deficiência nessa captação deturpa a relação de simetria perfeita que deve existir entre continente e conteúdo”. Nessa lógica, visto a conceituação e os elementos que constituem o assédio sexual, fundamental se faz demonstrar as necessidades e carências sobre o tema.

Internacionalmente, a Declaração da Filadélfia (1944), responsável por reafirmar os objetivos tradicionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

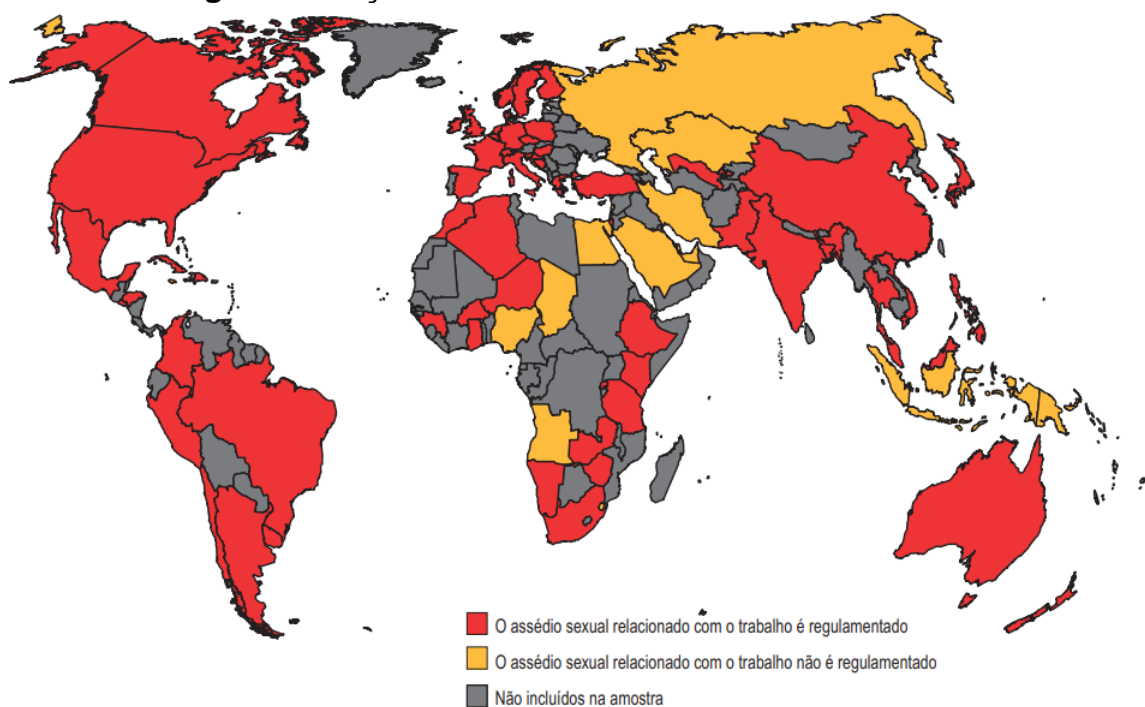
estabeleceu que todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, “têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”. Em 2018, durante Conferência Internacional do Trabalho, determinou-se que o assédio sexual no mundo do trabalho é inaceitável e indiscutivelmente incompatível com o trabalho digno.

Entre as conclusões, foi afirmado o seguinte:

trata-se de uma questão de direitos humanos e afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas. Tem repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalho dominados pelos homens, e que permaneçam nestes. A violência pode debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito. (OIT, 2018, p. 1)

A compreensão cada vez maior do problema explica o número crescente de vozes que reclamam medidas urgentes para combater o assédio sexual no ambiente laboral. Objeto de atenção à nível mundial, diversos países já regulamentam o tema, conforme se observa no gráfico abaixo.

Gráfico 01: Regulamentação em matéria de assédio sexual no local de trabalho



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho (OIT, 2018, p. 56)

A OIT conceitua, portanto, o assédio sexual como insinuações, conatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, que deve apresentar, pelo menos, uma das características: a) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções ou na carreira do assediado; ou c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar as vítimas. Logo se percebe que há, no plano internacional, um reconhecimento das duas formas de assédio sexual, tanto a *quid pro quo* quando a do “ambiente hostil”, o que já demonstra um passo considerável na proteção das vítimas de forma integral.

Quanto ao âmbito interno, Tatiana Morais *et al* (2014) fazem uma análise comparada entre os ordenamentos português, espanhol, francês e brasileiro, cotejando aspectos constitucionais, penais e trabalhistas. O intuito das autoras é buscar uma conceituação mais segura e sistemática sobre esse problema que afeta principalmente a mulher, independentemente de sua região.

Pelo viés constitucional, embora não exista um artigo expresso sobre o assédio sexual, há uma unanimidade na consagração dos princípios fundamentais que tutelam o tema: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF), igualdade entre os gêneros (art. 5º *caput*, I, V e X da CF), liberdade sexual (art. 5º *caput* e XLI da CF) e valores sociais do trabalho (art. 1º, IV e 7 da CF).

Atentemo-nos à dignidade da pessoa humana, mínimo indispensável para a existência e condição de ser humano, de onde decorrem todos os outros. Esse princípio foi definido por José Afonso da Silva (1998) como um valor supremo que, dentro da ordem constitucional, congrega todos os direitos fundamentais do homem. Positivado na grande maioria das constituições contemporâneas, assume um papel de unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas.

Alexandre de Moraes chega a afirmar que consiste em um princípio capaz de conceder

um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2017, p. 35)

Por isso, sobre o aspecto que envolve o assédio sexual nas relações trabalhistas, Caroline Coutinho comenta que:

respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser o forte das relações trabalhistas. O direito deve atuar de forma abrangente, inovando e transformando, uma vez que o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o absoluto desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta a valorização como pessoa. (COUTINHO, 2015, p. 33)

Ainda de acordo com a autora, o princípio da dignidade humana nas relações de trabalho, em especial quanto ao assédio sexual, não é um argumento vazio de significado. Pelo contrário, o mesmo é detalhado em suas especificidades pelo legislador, e ainda cheio de vida por ser o alicerce de todos os demais direitos, de modo a servir como verdadeiro e seguro critério para solução de conflitos, sejam estes trabalhistas ou não.

Em contrapartida, Flávio da Costa Higa chama a atenção para uma desvantagem no uso da dignidade da pessoa humana como subsídio principal na proteção contra o assédio sexual no ambiente laboral. Para o autor,

a desvantagem reside no perigo de o conceito ser tão amplo a ponto de se tornar virtualmente destituído de significado ou tão abrangente que provoque ridículo. Isso porque não há uma única prerrogativa baseada na 'indignidade da pessoa humana', de modo que sua invocação universal é, em certa medida, inútil, porque grande parte das colisões se reduz, em última análise, a um conflito de dignidades opostas. Assim, a dignidade deixa de ser um 'princípio-guia' das decisões para ser apenas uma forma de racionalização a justificar quaisquer resultados almejados, ou seja, transforma-se numa espécie de 'emplasto Brás Cubas' das ciências jurídicas, tudo o mais sendo supérfluo diante da panaceia que é afirmar a primazia de uma dignidade sobre as demais. (HIGA, 2016, p. 498-9)

Na mesma linha de pensamento estão Neuro José Zambam e Sérgio Ricardo Fernandes de Aquino (2017, p. 1405). Através de uma perspectiva crítica da dignidade da pessoa humana, os autores mostram que não existe um ideal único nas relações humanas capaz de garantir de forma universal todos os direitos. Dessa forma,

a cada tempo, a cada metamorfose ocorrida nas culturas humanas, é necessário identificar, de modo aberto e sem preconceitos, o **espírito do tempo** que oportuniza formas de relacionamento, de integração, de valorização das experiências e de se solidarizar com as perdas, com as misérias, com as condições inumanas das quais muitos são submetidos para terem, no mínimo, uma sobrevivência. Não existe, nessa linha de

pensamento, qualquer indicativo capaz de fomentar a *dignitas* como atributo comum a todos os seres humanos. (ZAMBAM e AQUINO, 2017, p. 1405).

A dignidade surge, portanto, com o aperfeiçoamento histórico, através de categorias relacionais, cujos sentidos somente são desvelados pelo agir de todos em seu cotidiano. Assim sendo, diante do dinamismo característico da sociedade, e por consequência do próprio do sistema jurídico, o uso dos princípios mostra sua potencialidade na organização de conceitos, fazendo com que a discussão sobre os elementos formadores do assédio sexual no ambiente laboral seja sempre atual e necessária, como forma de atualizar o sistema e estruturar seus elementos, evitando, assim, soluções contrárias aos fundamentos da dignidade humana.

Verificando-se isso, mostra Tatiana Morais *et al* (2014, p. 39) que “a concretização de tais preceitos se traduz em diversas formas de tutela, quer em disposições legais diferentes na legislação laboral, quer em previsões legais de diferentes elementos do tipo de crime de assédio sexual”. Mais do que uma discriminação, consiste em violação e desrespeito a princípios constitucionais, em particular à dignidade da pessoa humana, razão pela qual foi tipificada criminalmente no nosso ordenamento jurídico.

A penalização do assédio sexual reforça o entendimento de que a sociedade não tolera esse tipo de conduta, obrigado à adoção de comportamento que dignifiquem e respeitem todas as pessoas com as quais se desenvolve a atividade profissional. Nas palavras delas,

a penalização do assédio sexual importa uma censura social face a um determinado tipo de comportamento. Importando, ainda, para quem é vítima a tutela jurídica da sua dignidade, da sua liberdade sexual e da efetiva igualdade entre todas as pessoas com as quais se cruze no normal desenvolvimento da sua atividade profissional. Por último, é, também, garantia de melhores condições de trabalho e de dignidade e paridade nas relações laborais. (MORAIS *et al*, 2014, p. 46)

A Lei n.º 10.224/01 introduziu no Código Penal Brasileiro, no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, o art. 216-A, com o consecutivo conteúdo:

Art. 216–A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 01 (um) a 2 (dois) anos.

Para Rogério Greco (2017, p. 133), muito se tem criticado essa figura típica. Primeiramente, “são pouquíssimos os casos a respeito de fatos que, em tese, poderiam constituir o delito em estudo, sendo certo que o Direito Penal não pode e não deve cuidar de situações excepcionais, dada sua própria natureza de *extrema ratio*”. Ademais, ele ainda firma que, dependendo do comportamento praticado pelo agente, “poderíamos subsumi-lo a alguma das infrações penais já existentes, a exemplo do próprio constrangimento ilegal, estupro etc., variando o crime de acordo com a gravidade da conduta levada a efeito pelo agente”.

Dar ênfase na solução ao Direito Penal é, muitas vezes, inútil. Como bem mostra Guilherme de Souza Nucci (2017), o crime de assédio sexual é um delito natimorto. Isso não significa haja um desconhecimento de uma realidade que mereça punição, além de ser nitidamente ilícito, antiético e imoral. Ocorre apenas que não é um assunto para o Direito Penal, desconsiderando ser ele a *ultima ratio*, ou seja, a última cartada do legislador para a punição de condutas verdadeiramente sérias e comprometedoras da tranquilidade social.

Em resumo, isso apenas comprova uma tendência de inflacionar o Direito Penal com soluções incabíveis a ele, como se a transformação em fato típico ou o aumento de pena fossem capazes de diminuir o índice de práticas criminais. Tal hipótese é comprovada por meio da análise feita pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e pelo Datafolha, que publicaram, em 2019, a segunda edição da pesquisa “*Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil*”, em que levantam os dados sobre a percepção social da violência contra a mulher e sobre a vitimização sofrida sobre os tipos de agressão, bem como o perfil das vítimas e as atitudes tomadas frente à violência.

Um dos textos é de Maíra Zapater (2019), que faz um estudo das violências relatadas pelas mulheres sob a rubrica de “assédio”, bem como questiona se a legislação sobre o tema seria capaz de reduzir os índices de tais atos. Para isso, inicialmente, questiona qual o objetivo do legislador ao criar uma norma, chegando à conclusão que podem ser vários: atender a um clamor popular, realizar uma promessa de campanha, trocar cotos em barganhas na votação de determinadas matérias nas casas legislativas, favorecer ou desfavorecer determinados setores da sociedade, entre muitos outros. Todavia, mostra ela, “nem sempre (para não dizer raramente) as leis são elaboradas a partir de um diagnóstico

de um conflito social sobre o qual se reflete e debate a fim de elaborar uma solução (que pode ou não estar no campo da punição penal)”. (ZAPATER, 2019, p. 30).

Nas palavras da autora,

de forma geral, pode-se dizer que a expectativa social sobre qualquer nova legislação é de que um determinado conflito seja reconhecido e resolvido pelo Poder Público. Contudo, esse anseio por uma solução de um problema frequentemente não supera o argumento de que é preciso ‘acabar com a impunidade’ fazendo uso de leis penais. Não é por acaso: leis penais são populares e demanda pouca (ou nenhuma) política pública para sua implementação, afinal, basta ampliar os mecanismos de punição já existentes (e em pleno funcionamento). Por isso, não raro, há demandas sociais por criminalização de condutas que representam conflitos sociais, ou por maior rigor na aplicação e execução de penas de prisão, na esperança de que um castigo mais severo funcione como um desincentivo, ou, ao menos, que a punição funcione como uma medida satisfativa para a vítima. (*Idem*, p. 35).

E ela traz perguntas retóricas: seriam as leis penais capazes de solucionar os conflitos sociais? A ameaça de punição penal tem o poder de dissuasão contra determinada conduta? Resposta difícil, mas é certo que a transformação do estupro em crime hediondo e os sucessivos aumentos de pena não reduziram sua prática; a especificação do feminicídio, até o momento, mostrou-se inócua a diminuir os índices. (ZAPATER, 2019, p. 36)

Contudo, uma vez em vigor e havendo, conseqüentemente, possibilidade de sua aplicação, faz-se mister a análise dos principais pontos que integram o delito de assédio sexual: a) a conduta de constranger alguém; b) a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual; c) a exigência de uma condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

O núcleo do verbo é *constranger*, porém não possui a mesma conotação do “emprego de violência ou grave ameaça” presente do constrangimento ilegal ou no estupro, por exemplo⁴. Conforme diz Rogério Greco (2017, p. 134), no assédio sexual “não é exercido com o emprego de violência ou grave ameaça, pois, se assim ocorresse, o fato seria desclassificado para uma das mencionadas figuras típicas, mais precisamente o estupro, dada a finalidade sexual do agente”. Aqui, o verbo

⁴ Art. 146 do CP (Constrangimento ilegal). Constranger alguém, *mediante violência ou grave ameaça*, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda. Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Art. 213 do CP (Estupro). Constranger alguém, *mediante violência ou grave ameaça*, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

deve ser entendido no sentido de perseguir com propostas, insistir, importunar a vítima, para que com ela obtenha vantagem ou favorecimento sexual, devendo existir, sempre, uma ameaça expressa ou implícita de prejuízo na relação de trabalho, caso o agente não tenha o sucesso sexual pretendido.

Nas palavras do autor,

no delito de assédio sexual, partindo do pressuposto de que o seu núcleo prevê uma modalidade especial de constrangimento, devemos entendê-lo praticado com ações por parte do sujeito ativo que, na ausência de receptividade pelo sujeito passivo, farão com que este se veja prejudicado em seu trabalho, havendo, assim, expressa ou implicitamente, uma ameaça. No entanto, essa ameaça deverá sempre estar ligada ao exercício de emprego, cargo ou função, seja rebaixando a vítima de posto, colocando-a em lugar pior de trabalho, enfim, deverá sempre estar vinculada a essa relação hierárquica ou de ascendência, como determina a redação legal. (GRECO, 2017, p. 134).

Logo se percebe que não basta o simples constrangimento, devendo haver a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Em outras palavras, o ato deve beneficiar o agente, que se aproveita de sua condição de superioridade funcional para conseguir um benefício de ordem sexual.

Isso nos leva ao terceiro elemento do crime, que é justamente a condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Detalhe para o fato de que, enquanto a superioridade hierárquica retrata uma relação laboral no âmbito público, a ascendência trata do campo privado. (NUCCI, 2017, p. 985)

Trazendo à memória uma das divisões sobre o assédio sexual, qual seja, *quid pro quo* e “ambiente hostil”, percebemos que o presente delito apenas se refere à primeira possibilidade. Não se enquadra como assédio sexual quando a abordagem ocorre horizontalmente, nem mesmo se supostamente alegar ser amigo do superior e usar isso para obter vantagem, o que de certa forma estimula a continuidade da prática delituosa. Para Rogério Greco (2017, p. 136),

na redação do tipo penal que prevê o assédio sexual a lei usa os termos ‘superior hierárquico e ascendência’. Isso quer dizer que somente quando o agente for hierarquicamente superior à vítima ou quando houver ascendência da sua posição em seu emprego, cargo ou função é que poderá ocorrer o delito. Assim, quando o agente ocupar uma posição inferior ou mesmo idêntica à da pessoa que, em tese, é constrangida, não haverá o delito em estudo.

Enfim, o assédio sexual, principalmente contra mulheres, é uma variável presente no cotidiano dos trabalhadores brasileiros. Superá-las envolve uma abordagem multidisciplinar e transversal, que abrange o acolhimento da vítima, o acesso à justiça, a punição do agressor, a prevenção de qualquer manifestação da violência e qualquer outra política que se pretenda efetiva no enfrentamento da do assédio sexual nos ambientes laborais.

Por fim, tratando-se de um crime que ocorre no ambiente laboral, uma última análise deve ser feita e é justamente sobre a ótica do Direito do Trabalho. Insta salientar que, apesar do assédio sexual ainda não contar com uma regulamentação específica no âmbito da justiça trabalhista, não significa que não haja consequências de tais práticas.

Um primeiro exemplo disso é o âmbito de proteção. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017) mostra que, enquanto o Direito Penal apenas tutela o assédio sexual *quid pro quo*, exigindo a presença de relação hierárquica ou de ascendência, no Direito do Trabalho as consequências podem incidir em ambos os casos (*quid pro quo* e “ambiente hostil”), ou seja, mesmo em uma relação horizontal entre trabalhadores. Em outras palavras, ainda que tais infrações concretizem-se, prevalentemente, como condutas irregulares cometidas por iniciativa patronal, “não há como negar que também ocorrem, em grau significativo, por iniciativa dos próprios empregados, usualmente desferidas contra colegas do próprio trabalho”. (DELGADO, 2017, p. 1373)

Além disso, por acarretar grave violação da dignidade da pessoa, ao sofrer o assédio sexual o trabalhador pode rescindir o contrato com direito a uma indenização com fundamento na violação, por parte da entidade empregadora, do dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sadio e saudável.

No Brasil, o direito à rescisão contratual está consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (atualmente Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943 e suas respectivas alterações). De um lado há a despedida indireta em favor do empregado assediado, conforme dispõe o art. 483 do referido diploma legal; do outro, a dispensa por justa causa do empregado assediador, vide art. 482 do mesmo instituto. (GARCIA, 2017, p. 108)

Para Tatiana Morais *et al* (2014, p. 40), na maioria dos ordenamentos jurídicos está previsto que, no caso de se verificar que o trabalhador foi alvo de despedimento em virtude de ter denunciado ou testemunhado uma situação de

assédio sexual, que seja imediatamente declarado nulo, pagando as devidas indenizações e reintegrando ou rescindido o contrato.

Por fim, ainda é possível configurar dano moral passível de indenização. Conforme mostra Maurício Godinho Delgado (2017), o dano moral na relação de trabalho trouxe um novo universo jurídico. Por meio dele, permitiu-se vislumbrar uma sequência irreprimível de situações fáticas em que se sustenta a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas.

A prova do ato ilícito costuma ser a parte mais difícil do procedimento e talvez resida aí o número tão baixo de pedidos desta natureza nos tribunais brasileiros. Pode ser feita, para Maria Goretti Dal Bosco (2005, p. 34),

através de documentos, testemunhas, roupas danificadas, fitas gravadas, perícias em filmes, fitas ou mesmo roupas e até restos de secreções, além, é claro, da confissão do assediador. Como documento, podem ser considerados simples bilhetes em que se possa deduzir o convite libidinoso ou manifestação indecorosa destinada a insinuar desejo sexual.

Conforme foi visto, assédio sexual no ambiente laboral é um assunto complexo. Sobre ele perpassam questões sociais, éticas, psicológicas, de gênero e jurídicas. Mais ainda, especificamente sobre o direito, é tema de ramos como direitos humanos, internacional, constitucional, penal e trabalhista. Enfim, a investigação do tema revela um extenso rol de sutilezas que não podem ser ignoradas ao se constituir os elementos conceituais e jurídicos capazes de fazer frente a tais práticas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliadas as diversas concepções sobre o assédio sexual e as apreciações sobre a tentativa de tipificação da conduta, a conclusão mais acertada seja, provavelmente, a de que as questões básicas para as quais a lei deveria trazer solução permanecem um tanto em aberto. A matéria está ainda em fase de amadurecimento, não resta dúvida.

Em decorrência das configurações atuais do mundo do trabalho e de suas contradições sociais, o assédio sexual no mundo do trabalho se apresenta como parte integrante do modelo econômico e dos processos produtivos vigentes, visto

que legitimam as violências nas relações de poder. Nesse sentido, alertamos para a necessidade de se propiciar mais espaços coletivos para a reflexão e exposição destas experiências traumáticas, no intuito de ampliar a discussão para melhor compreender a manifestação do assédio sexual nos ambientes laborais, que se materializam em diversas formas.

Definitivamente, o assédio sexual é um tema de ordem pública. Garantir um trabalho decente é um projeto social que deve ser assumido por todos. Punir os agressores é uma forma de impedir esse tipo de atitude, mas não a única (nem mesmo a mais eficaz). Da mesma forma que a origem de tal conduta é multidisciplinar, sua solução também o é. Uma integração entre vários ramos do conhecimento, bem como entre as várias classes e gêneros é fundamental para qualquer melhoria nesse quadro que ainda assombra o Brasil e o mundo.

Dessa forma, tal como as origens desse fenômeno devem ser vistas por meios interdisciplinares, suas soluções também carecem de preocupações holísticas. Violação à preceitos internacionais de direitos humanos, bem como à dignidade da pessoa humana, liberdade sexual, igualdade e meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado são construtos teóricos eficientes e não eliminatórios entre si que oferecem um conjunto de apetrechos adequados ao equacionamento das questões jurídicas eventualmente postas à tutela jurisdicional. Além disso, o processo de criminalização deve ser visto como mais uma forma de garantir a proteção do indivíduo, e não a única.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiane Batista e ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, Fundacentro, v. 43, n. 11, p. 1-13, 2018.

BOSCO, Maria Goretti Dal. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Atualidades Jurídicas**: revista jurídica do curso de direito da Faculdade de Educação São Luís, v. 1, n. 1, p. 9-41, 2005.

BRASIL. Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001. 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. Diário Oficial, Brasília, DF, 15 mai. 2001.

BRITO, Myla Marcellino e PAVELSKI, Ana Paula. Assédio Sexual no Direito do Trabalho: a reparação do dano e o ônus da prova. **Percursos**, Curitiba, Unicuritiba, v. 1, n. 16, p. 1-23, 2015.

BUENO, Samira, PEREIRA, Carolina e NEME, Cristina. A invisibilidade da violência sexual no Brasil. BRASIL. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2019)**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019.

CABRERA, Ana Paula & Vianna, Vera Lúcia Lenz. Literatura e direitos humanos: questões sobre alteridade e identidade. **Revista Letras & Letras**, Uberlândia, UFU, v. 31, n. 1, p. 95-108, 2015.

COUTINHO, Carolina Marjorie. **O assédio sexual nas relações trabalhistas: suas incidências e perspectivas**. Curitiba: Faculdade de Ciências Jurídicas. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba-PR, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia: problemas e práticas**, v.1, n. 57, p. 11-23, 2008.

FONSECA, Thaisa da Silva *et al.* Assédio Sexual no Trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Ciências Psicológicas**, v. 12, n. 1, Montevideo, p. 25-34, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial – artigos 213 a 361 do Código Penal (vol. 3)**. Niteroi, RJ: Impetus, 2017.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 485-515, mai-ago, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Artigo Original, 2018. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/anexos/13168-13169-1-PB.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho**: Perguntas e Respostas. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/cartazes/Cartilha_Assdio_Sexual_Trabalho.pdf. Acesso em 15 de abril de 2019.

MOLINOS, B. G., Coelho, E. B. S., Pires, R. O. M., & Lindner, S. R. Violência com profissionais da Atenção Básica: estudo no interior da Amazônia Brasileira. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba-PR, UFPR, v.2, n. 17, p. 239-247, 2012.

MORAIS, Tatiana; MURIAS, Claudia; MAGALHÃES, Maria José. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **International Journal on Working Conditions**, v.1, n. 7, p. 34-51, 2014.

NEME, Cristina e SOBRAL, Isabela. Principais Resultados. **Visível e Invisível**: a vitimização de mulheres no Brasil. Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Datafolha: Ministério da Justiça, 2019.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Comentado**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e homens no mundo do trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho, 107^o, Sessão, Bureau, Genebra, 2018.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Chefe da ONU elogia convenção histórica sobre assédio sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em <https://nacoesunidas.org/chefe-da-onu-elogia-convencao-historica-contra-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 14/10/2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual**: questões conceituais. Artigo Original, 2018. Disponível em: <http://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoesconceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em 10 de abril de 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiro, 1998

VIEIRA, C. E. C.; OLIVEIRA, A. C.; SILVA, I. A., & COUTO, R. I. Os bastidores da produção de fogos de artifício em Santo Antônio do Monte: degradação das condições de trabalho e saúde dos pirotecnistas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, USP, v. 1, n. 15, p. 135-152, 2012.

ZAMBAM, Neuro José e AQUINO, Sérgio Ricardo Fernandes de. Dignidade da Pessoa Humana: uma crítica quanto ao seu significado em tempos líquidos. **Revista Eletrônica de Direito e Política**, Itajaí, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciência Jurídica da UNIVALI, v. 12, n. 3, p. 1381-1408, 2017.

ZAPATER, Maíra. Pode a lei penal impedir que mulheres sejam sexualmente assediadas? **Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Datafolha: Ministério da Justiça, 2019, p. 29-36.