

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE BACHAREL EM DIREITO

JÉSSICA FERREIRA PEREIRA

**ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL E A POSSIBILIDADE DE ACOLHIMENTO
PELO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO**

SÃO MATEUS

2020

JÉSSICA FERREIRA PEREIRA

**ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL E A POSSIBILIDADE DE ACOLHIMENTO
PELO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré,
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel Direito.

Orientador Prof. Montalvan Antunes Rodrigues

SÃO MATEUS

2020

JÉSSICA FERREIRA PEREIRA

**ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL E A POSSIBILIDADE DE ACOLHIMENTO
PELO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em _____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA

**PROF. NOME COMPLETO
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**PROF. NOME COMPLETO
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**PROF. NOME COMPLETO
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

SÃO MATEUS

2020

A minha família que sempre me incentivou para que alcançasse esta vitória e a Deus.

AGRADECIMENTOS

Ao orientador e amigo, Prof. Montalvan Antunes Rodrigues, pela competência e respeito com que conduziu este processo, do alvorecer da ideia até a sua síntese.

À professor Aline Pinheiro Lima Camargo em conjunto ao Coordenador de Curso Samuel Davi Garcia Mendonça, pelas valiosas contribuições no Exame de Qualificação.

Aos meus amigos, que acompanharam a minha trajetória desde o início, participando de momentos bons e difíceis: Kelly Queiroz, Roberta Ferreira e Bruno Langa.

À Faculdade Vale do Cricaré pelo apoio na realização desta pesquisa.

A educação é o nosso
passaporte para o futuro, pois, o
amanhã pertence as pessoas
que se preparam hoje.

Malcolm x

RESUMO

A presente pesquisa visa abordar o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, o qual aduz sobre a ocorrência de assédio sexual no local de trabalho, dando ênfase quanto a possibilidade de ocorrência entre trabalhadores de mesmo patamar hierárquico, denominado de assédio sexual horizontal, uma vez que a maioria das doutrinas defende a ocorrência desse tipo penal somente entre superior e subordinado, quando na verdade também pode ser aceito entre pessoas de mesmo poder funcional. Além disso, buscar essa interpretação com maior amplitude é forma de reprimir a prática de assédio em suas mais diversas formas, a fim de proteger uma minoria que sofre com essas práticas e não conseguem denunciar tais condutas do agressor.

Palavras-chave: assédio; trabalho; hierarquia; sexual.

ABSTRACT

This research aims to address article 216-A of the Brazilian Penal Code, which addresses the occurrence of sexual harassment in the workplace, emphasizing the possibility of occurrence among workers of the same hierarchical level, called horizontal sexual harassment, a since most doctrines defend the occurrence of this penal type only between superior and subordinate, when in fact it can also be accepted among people of the same functional power. In addition, seeking this interpretation with greater breadth is a way to recriminate the practice of harassment in its most diverse forms, in order to protect a minority that suffers from these practices and are unable to denounce such conduct from the aggressor.

Keywords: harassment; work; hierarchy; sexual.

LISTA DE SIGLAS

CC Código Civil

CF Constituição Federal

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CPB Código Penal Brasileiro

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. DESENVOLVIMENTO	13
2.1 HISTÓRICO DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO.....	13
2.2 DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NAS RALAÇÕES DE TRABALHO.....	15
2.3 INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO	18
2.4 POSSIBILIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL	23
2.4.1 Em sua prática verbal.....	24
2.4.2 Assédio sexual por chantagem.....	24
2.4.3 Assédio sexual por ameaça	25
3. PERCURSO METODOLÓGICO	40
4. RESULTADO E DISCUSSÃO	43
5. CONCLUSÃO	44
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa discutir sobre a aplicabilidade do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, que trata do assédio sexual nos ambientes de trabalho, entre pessoas que pratiquem as mesmas funções no trabalho, sem que haja a necessidade da elementar do tipo que trata da hierarquia.

A tipificação penal surgiu para auxiliar, bem como discriminar o que pode ser considerado crime sob a ótica da reprovabilidade social, para que pessoas que cometam atos impróprios para a convivência em sociedade sejam recriminadas, buscando a melhor aplicação da norma que reprova tal conduta, cominando na aplicação de suas diretrizes punitivas de acordo com a intensidade da conduta.

Diante disso, sabe-se que o ambiente profissional deve ser local de boa convivência, para que se torne agradável entre seus colegas de trabalho, entretanto, com o passar dos anos, foi-se observando que condutas reprováveis, abusivas e antiéticas foram ocorrendo com maior incidências em busca de ascensão profissional, por competição e até mesmo para alimentar o ego do agente ativo da conduta.

Assim, além de suportar o incessante itinerário laboral, a vítima por diversas vezes tem que lidar com as situações de constrangimento por parte do agressor, que por medo de ser mal interpretada, ou por julgamentos futuros, não denuncia o ilícito.

Dessa forma, visando proteger o bem jurídico de maior relevância, qual seja a integridade física e sexual das pessoas, foi necessário tipificar como crime a conduta que constrange sexualmente as pessoas em seus locais de trabalho, podendo ser aplicada tanto para homens quanto mulheres. Contudo, é importante salientar que as vítimas com maior incidência são as mulheres, tendo em vista o histórico de repressão e inferioridade vivenciado desde a idade média.

Por se tratar de assunto de grande relevância, os fatos perpassaram de meras discussões, sendo levados a debates legislativos a fim de proteger os grupos sociais reprimidos em seus locais de trabalho, que, por reiteradas vezes, as condutas foram interpretadas como meros “problemas” nos locais de trabalho, resultando em mera advertência, mas com o passar do tempo a situação se reverteu.

Em 2001, o assédio sexual passou a ser crime e, além de estar prevista no Código Penal Brasileiro, é passível de punição tanto na esfera cível quanto trabalhista, tendo em vista a possível ocorrência de dano moral, bem como, punição administrativa, como perda do emprego como hipótese, o que ganhou força e encontrou guarida nos demais institutos, conforme citado.

Embora tal avanço tenha ganhado espaço para discussão, alguns autores relutaram quanto a tipificação penal, pois entendiam que nas relações de trabalho, quem deveria decidir seria a seara trabalhista. Entretanto, por serem esferas autônomas, foi possível concluir que as relações de trabalho fossem discutidas no Tribunal do Trabalho e crimes ocorridos no local de trabalho fossem discutidos na Justiça Comum, cuja esfera criminal seria responsável por julgar.

O artigo 216-A do CPB entende que, para consumir a ocorrência do assédio sexual, deve estar presente a elementar do tipo “posição hierárquica ou ascendência inerente ao exercício”. Contudo, sabe-se que a ocorrência do constrangimento sexual pode acontecer sem a referida elementar, podendo se consumir entre pessoas de mesma posição profissional.

Diante disso, a presente obra busca discutir sobre a incidência de assédio sexual no local de trabalho, trazendo a desnecessidade de superioridade para que o assédio se consuma, podendo ser dispensável a posição de ascendência para que uma pessoa seja constrangida sexualmente em seu trabalho.

Para tanto, no decorrer do trabalho serão discutidas questões históricas que envolvam o assédio, a interpretação literal e hermenêutica do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, a violação dos direitos e das garantias constitucionais, como trata a seara trabalhista em relação ao assunto.

Além disso, será feita uma análise de possibilidades da não incidência da elementar hierárquica para que seja interpretado como crime a prática da conduta por agentes de mesmo parâmetro profissional que a vítima, além de abordar quem são as vítimas de maior incidência, a responsabilização da pessoa jurídica em razão do assédio praticado por seus empregados e demais questões que serão explicitada no decorrer da presente obra.

O referido estudo é de suma importância para instigar maiores debates sobre a ocorrência do assédio sexual no local de trabalho, pois, um dos maiores receios na busca pela estabilidade profissional é lidar com estes assuntos, assim, este material poderá contribuir de forma social, acadêmica e profissional sobre a incidência do assédio sexual e suas possíveis interpretações e identificações.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 HISTÓRICO DAS OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO

Por inúmeras vezes e motivos, a maioria das agressões é silenciada, seja no âmbito pessoal, social ou profissional. Por diversas vezes, os motivos versam em torno do medo de julgamentos ou eventuais consequências que a vítima poderá ter caso denuncie o ato ilícito e abusivo.

No Brasil, o histórico de agressões oriundas de relacionamentos abusivos e nas relações de trabalho é de vasta extensão, vindo acompanhando as interações

interpessoais desde os primórdios até os dias atuais. Valendo dizer que atualmente tal conduta começou ser mais controlada, tendo em vista o encorajamento das vítimas em apresentar denúncias acerca do assunto.

Além disso, as políticas públicas foram trabalhadas para encorajar e a ajudar os agentes passivos da conduta abusiva, resultando em um trabalho psicossocial responsável por identificar e combater práticas de reprovabilidade social nos locais de trabalho.

Antes de identificar o assédio sexual como crime, foi necessário entender e vislumbrar que tal prática era responsável por degradar o ambiente de labor e, que a ação de se valer da integridade sexual de alguém deveria ser identificada como um problema, o que levou anos para esta evolução.

Diante disso, documenta-se que tudo se iniciou nas relações escravistas, nas quais trabalhadores eram tratados como objetos, nos quais as mulheres eram tidas como mão de obra barata, servindo seus senhores com trabalho abusivo e muitas das vezes realizando seus desejos sexuais, ocorrendo tais fatos desde a Grécia antiga.

Na busca pela ascensão profissional, levando-se em consideração o desenvolvimento capitalista, as atitudes nas relações laborais foram tomando outro rumo, partindo para uma busca antiética de se valer da posição hierárquica a fim de se satisfazer com a integridade sexual das pessoas, com maior enfoque nas mulheres, tendo em vista que desde de os primórdios até os dias atuais são tratadas com inferioridade em seus locais de trabalho.

Com a abolição da escravidão, o trabalho começou a ser exercido pelos imigrantes, o correndo pouca mudança no quesito assédio sexual, que embora fosse corriqueiro, as pessoas tinha dificuldade de identificar que aquelas atitudes eram anormais, causando pouco desconforto e reprovabilidade social.

Posteriormente, somente em 1970 essas condutas passaram a ser analisadas de um ângulo diferente, tendo início nos Estados Unidos, onde começou a ser utilizado o termo assédio sexual na relação hierárquicas profissionais, quando alguns constrangimentos perpassavam o mero abalo moral, partindo para uma ótica sexista. Dessa forma, os EUA foram responsáveis por editar as primeiras normas mais severas no combate ao assédio.

Em 2001, o assédio sexual passou a compor o Código Penal Brasileiro, pois observou-se a necessidade de proteger a integridade física do trabalhador assediado em seu labor, buscando a proteção do bem jurídico que é constantemente atingido, indo além de “problemas nas relações de trabalho” sendo acolhido como crime, a fim de punir penalmente o agressor. Tal atitude ajuda no combate ao assédio sexual, podendo ser interpretada de diversas formas, sendo abordada no presente estudo a possibilidade de interpreta-la na sua ocorrência entre trabalhadores de mesmo patamar profissional.

2.2 DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com o fim de ratificar o tema abordado, importante trazer à baila dados estatísticos referente a incidência de assédio sexual no ambiente laboral. Os dados são preocupantes e a pesquisa foi realizada em maio de 2019, pelo “*Talenses Group*”, empresa responsável por recrutamento de executivos, a qual entrevistou pessoas nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro.

A pesquisa realizada pelo referido grupo foi de suma importância para verificar a grande ocorrência de assédio sexual no trabalho e a discrepância da consumação do ato entre homens e mulheres como agentes passivos da conduta.

Segundo a pesquisa realizada em maio de 2019, 21% dos entrevistados afirmam que já sofreram assédio sexual no trabalho. Nesse ínterim, a pesquisa revela que 34% das mulheres entrevistadas sofreram assédio sexual verbal, com uma elevada disparidade ao comparar com os homens, os quais 12% sofreram assédio.

Observa-se que a quantidade de mulheres que sofreram assédio sexual em seus locais de trabalho é mais que o dobro ao comparar com o homens. Contudo, mesmo sendo baixa a ocorrência com indivíduos do sexo masculino, tal porcentagem não pode ser ignorada.

Muito embora as pessoas pensem que somente mulheres sejam vítimas de assédio, a pesquisa citada acima mostra o contrário, o que possibilita interpretar que tanto homens quanto mulheres podem se valer do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro. O mesmo grupo de pesquisa ainda foi mais a fundo em suas estatísticas.

Dentre as pessoas entrevistadas, dentre as que afirmam terem sofrido assédio sexual, somente 35% reportaram o ocorrido, ou seja 65% dos assediadores ficaram impune, os motivos de não apresentar denúncia são medo de perder o emprego, medo de não acontecer nada com o agressor e sentimento de culpa por achar que provocou o agressor a ter tal conduta.

Embora os números sejam alarmantes, o que mais preocupa são os motivos que levam as pessoas a não denunciarem as agressões. Diante disso, se faz necessário analisar meios que busquem encorajar as vítimas denunciarem, bem como, aplicar a norma penal de forma mais severa, tendo em vista que um dos medos é de não ocorrer nada com a agressor.

Trazendo tais conclusões para o caso em estudo, o maior objetivo é punir os assediadores, sejam eles homens ou mulheres, que buscam vantagens sexuais nos seus locais de trabalho, sejam de mesmo nível hierárquico ou não.

2.3 DIREITOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS VIOLADOS

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 busca defender os direitos fundamentais inerentes a manutenção da vida das pessoas, trazendo em seu artigo 5º os direitos e garantias fundamentais inerente a qualquer pessoa.

Assim, trazendo para a discussão em estudo, o assédio sexual viola o inciso X, do artigo 5º da Constituição Federal, senão vejamos o assevera o referido:

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

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

A prática do assédio impedia que a liberdade e a intimidade de qualquer indivíduo fosse inviolável, motivo que ensejou o legislador a tipificar a conduta do assédio sexual como crime, o que foi de um significativo avanço para harmonizar e tornar menos hostil o ambiente de labor, cujas pessoas passam a maior parte do tempo introduzidas naquele local.

Além disso, ainda no mesmo artigo do supracitado Diploma Constitucional, é assegurado o livre exercício da profissão, desde que não seja vedado por lei, assim preconiza a Constituição da República Federativa do Brasil, (artigo 5º inciso XIII) (BRASIL, 1988).

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

[...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;”

Portanto, observa-se que as reiteradas práticas de assédio sexual feriam princípios e direitos defendidos pela própria Constituição da República. Diante disso, o legislador entendeu necessário editar normas que buscassem reprimir tais condutas, introduzindo-se inicialmente nas leis trabalhistas e depois reconhecendo o assédio sexual como crime, dando competência à justiça comum de julgar a ocorrência de assédio nos locais de trabalho.

2.4 INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

O Código Penal Brasileiro em seu artigo 216-A traz a tipicidade da conduta de constranger, alguém para o favorecimento sexual na condição de hierarquia superior ou em ascendência de cargo, emprego ou função, senão vejamos, Brasil (1940) “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.”

Diante disso, para interpretação literal das leis penais, é de suma importância identificar o verbo da ação, dessa forma, para que ocorra o tipo penal incriminador neste caso, é necessário que haja o constrangimento da vítima. O autor da conduta deve agir de modo a constranger, seja em sua forma física ou moral, desde que fica demonstrado o objetivo sexual.

O núcleo constranger, utilizado pelo tipo penal prevê o delito de assédio sexual, deve ter outra conotação que não a utilização do emprego de violência ou grave ameaça. No delito de assédio sexual, partindo do pressuposto de que 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 implícita ameaça. (GRECO, 2015, p. 769).

Portanto, observa-se a necessidade da prática do verbo para que ocorra o assédio, além disso, deve haver reprovabilidade pelo sujeito passivo, caso contrário, não será

identificado como assédio, pois haverá o consentimento da vítima, tornado a conduta atípica.

Da mesma forma, o verbo constranger pode ser interpretado de diversas formas, contudo, para que seja assédio, deve estar presente dentro de todas as possibilidades do verbo constranger, ou seja, atitudes que causam constrangimento, mas que não chegam ao patamar de violência ou grave ameaça.

Constranger, aqui, deve ser entendido no sentido de perseguir com propostas, insistir, importunar a vítima, para que com ela obtenha vantagens 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. (GRECO, 2015, p. 769).

Vislumbra-se que o verbo constranger pode se desmembrar para demais verbos que classificam a incidência do assédio, como citado acima. Portanto o verbo pode se enquadrar em insistir, importunar, perseguir entre outros que geram o constrangimento, não sendo necessário tal prática ser em público, ou até mesmo dentro do local de trabalho, conforme será visto.

O núcleo do tipo é “constranger”. Tal verbo deve ser encarado como modalidade específica de constrangimento ilegal (princípio da especialidade), sem violência à pessoa ou grave ameaça, pois tais meios de execução não constam da descrição típica. A conduta consiste em molestar, perturbar uma pessoa, intimidando-a, com o propósito de alcançar vantagem ou favorecimento sexual, afetando sua dignidade, sua intimidade, sua tranquilidade e seu bem-estar. A intimidação inerente ao assédio sexual deve ser séria, pouco importando se o mal prometido é justo ou injusto. É válido destacar a exigência legal de ser o assédio sexual praticado em razão da relação decorrente do exercício de emprego, cargo ou função entre o superior hierárquico e o funcionário público subalterno, na estrutura da Administração Pública, ou entre ascendente e subordinado, nas relações de direito privado. (MASSON, 2014, s.p.)

Ainda assim, para que ocorra o crime, o constrangimento deve estar ligado a conotações sexuais, caso contrário poderá ser interpretado como assédio moral. Portanto, deve-se sempre observar se o agente ativo buscou conotações sexistas para se favorecer.

Outrossim, mesmo que o assediador não alcance tal favorecimento, ele poderá incidir na prática de assédio, isso porque é necessário somente a prática do núcleo verbal, qual seja o constrangimento, ou seja, a prática sexual não precisa se consumir, pois caso isso ocorra, poderá ser qualificado como outro tipo penal, como exemplo, o estupro.

O delito de assédio sexual se consuma no momento em que ocorrem os atos que importem constrangimento para a vítima, não havendo necessidade que esta venha, efetivamente, a praticar os atos que impliquem vantagem ou favorecimento sexual exigidos pelo agente que, se vierem a ocorrer, serão considerados mero exaurimento do crime. Embora difícil de se verificar, a tentativa é admissível. (GRECO, 2015, p. 771).

Conforme dito alhures, o agente ativo não precisa conseguir as vantagens sexual para que ocorra o assédio, concluindo que o ato de constranger já é a consumação do crime, desde que seja ligada a relação de trabalho.

Além do verbo principal, o artigo 216-A do CPB, ainda defende que para que o assédio ocorra, é necessário que o agente se prevaleça de suas condições de superior hierárquico, ou ascendência inerente ao exercício do cargo, sendo este o foco do presente estudo.

Segundo Cleber Masson (2014), o sujeito ativo da conduta deve ser somente o superior hierárquico, não sendo possível tal prática pode trabalhadores de mesmo nível hierárquico.

“[...]somente pode ser cometido por quem se encontre na posição de superior hierárquico da vítima ou tenha no tocante a ela ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Não há falar em assédio sexual quando o responsável pelo constrangimento à vítima estiver na mesma posição desta, ou então em posição inferior na relação de trabalho.” (MASSON, 2014, s.p.).

Uma breve interpretação em relação ao termo “ascendência inerente”, este, quer dizer que um trabalhador tem mais poder que o outro na empresa, portanto não se trata de mesmo nível hierárquico, pois ira possuir uma relação de poder em relação ao trabalhador assediado. Além disso, o trabalhador não precisa ser diretamente subordinado ao agressor, basta que na hierarquia geral de empresa, o trabalhador esteja em posição inferior ao assediador.

Contudo, tal visão deve ser flexibilizada, considerando que funcionários podem tentar se valer da liberdade sexual do outro para se beneficiarem, mesmo possuindo as mesmas funções e nível hierárquico. Em sendo assim, o assédio sexual deve ser aceito entre mesmos níveis hierárquicos, desde que haja relação de trabalho.

De acordo com as pesquisas, o crime de Assédio Sexual, quase sempre, é provocado por gerentes, supervisores, diretores de empresas que, usando de seu poder formal, pressionam uma funcionária a ter, com ele ou terceiros, relações sexuais. Em número menor, também ocorre entre colegas de trabalho, ou clientes assediando funcionários(as) da empresa fornecedora. (PINTO, 2000, p. 24).

A citação acima foi publicada em 2000, sendo que o tipo penal em questão foi editado em 2001, portanto, observa-se que a amplitude de tal interpretação já era discutida, o que possibilitaria o legislador acolher o assédio sexual entre colegas de trabalho, a fim albergar a referida minoria no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Um exemplo que pode ser utilizado para aplicação do tipo penal, seria o caso de um funcionário querer se valer sexualmente do outro, ameaçando contar algum ocorrido na empresa para seu superior. Observa-se que um ameaçador estará se valendo de um ocorrido no ambiente de trabalho para querer se beneficiar sexualmente de outro, atingindo sua dignidade sexual em razão da relação de emprego.

Se trata de um simples exemplo, de fácil interpretação, que ocorre em sua maioria em empresas particulares, onde funcionários buscam prejudicar a relação de emprego de seus eventuais colegas, buscando algum benefício sexual.

Além disso, o assédio pode ser interpretado em sua forma comissiva e omissiva, assim defende Rogério Greco (2015, p. 579):

O núcleo constranger pressupõe um comportamento comissivo por parte do agente no sentido de infundir temor à vítima a fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, não se podendo descartar, contudo, a sua prática via omissão imprópria, na hipótese do sujeito que, gozando do status de garantidor, dolosamente, nada fizer para evitar o constrangimento sofrido pela vítima. (GRECO, 2015, p. 579)

Portanto, se trata de um tipo penal em que se admite a tentativa, bem como a conduta comissiva e omissiva, o que possibilita ao legislador e ao judiciário o acolhimento de diversas condutas passíveis de interpretação do núcleo do tipo “constranger”, incriminando em tal artigo tanto o agressor quanto o garantidor da conduta.

2.5 SUJEITOS DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL

Conforme preconiza o ordenamento jurídico brasileiro, para que haja crime, é necessário que o indivíduo pratique o verbo do tipo penal, o qual no presente caso é constranger alguém. Nesse sentido, observa-se que há dois sujeitos nesse tipo penal, o que pratica o verbo e o que sofre a ação verbal.

Dessa forma, os sujeitos são divididos em dois tipos, o ativo e o passivo, podendo ser acolhida sua pluralidade ou não. O sujeito ativo nesse caso, será quem praticará o verbo do artigo 216-A do CPB, quem irá constranger alguém.

Se tratando de assédio sexual, o sujeito ativo na maioria das vezes é silencioso, não deixando que testemunhas notem suas ações, agindo na surdina, buscando sempre

alcançar seu objetivo sexual com a vítima, o que torna difícil comprovar a prática do assédio.

Da mesma forma, o sujeito ativo está inserido na relação de trabalho, podendo ser superior hierárquico ou não. Contudo, conforme será visto, para que seja crime, até o momento é necessário que haja superioridade hierárquica, sendo esta a discussão da presente obra.

Em contrapartida, o sujeito passivo é quem sofre a conduta do ativo, é a pessoa lesada, que sofre a ação do verbo, que, na maioria das vezes fica silente em relação ao assédio, por medo de perder o emprego, pelas consequências e até mesmo pelo medo da impunidade.

Esta, por sua vez, deve buscar meios que comprove a conduta típica do agente ativo, que pode se valer de diversas e reiteradas formas para se beneficiar sexualmente do trabalhador.

Em sendo assim, observa-se que inicialmente o tipo penal ora discutido é constituído por dois sujeitos, conforme denominados alhures.

2.6 POSSIBILIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode ser interpretado em suas diversas formas, desde que haja o constrangimento da vítima, em sendo assim, aceita-se a forma verbal, escrita gesticulada, não sendo necessário ser praticado em público ou dentro da empresa.

Trata-se de crime de ação livre. O assédio pode ser realizado verbalmente, por escrito ou por gestos. A doutrina não é unânime quanto à possibilidade do emprego de violência ou grave ameaça para a execução do delito, uma vez que o emprego de tais meios para obter vantagem ou favorecimento sexual pode configurar o crime de estupro (com a nova redação conferida pela Lei n. 12.015/2009). (CAPEZ, 2012, s.p.)

Portanto, trata-se de tipo penal de ampla interpretação, sendo cabível mensagens através de meios eletrônicos, cartas, falas que gerem o temor da vítima, com a tentativa de induzi-la à prática de atos sexuais com o agressor, bem como gestos com conotações sexuais, conforme será abordado a diante.

2.6.1 Em sua prática verbal

Trata-se do assédio provocado através da fala, cujo assediador profere piadas e causa situações que causem o constrangimento da vítima, com insinuações, pedidos, elogios pretenciosos, dentre suas diversas formas de constranger se valendo da fala.

Assim entende Welington Almeida Pinto (2000, p. 24), “Quando o agressor(a), através de palavras, tenta assediar um(a) companheiro(a) de trabalho dentro da empresa em que ambos trabalham ou, mesmo, um cliente, dirigindo-se com palavras insinuantes ao funcionário(a), deixando(a) constrangido(a) [...]”.

Além disso, não é necessária a reincidência da prática para ser classificado como assédio sexual, necessitando somente de uma prática para tal entendimento.

2.6.2 Assédio sexual por chantagem

Essa hipótese é bem comum, quando o agente ativo se vale de uma troca, como exemplo, promete algo em troca de sexo. Isso pode ocorrer tanto para promoção em empresa, quanto como forma de não denunciar o colega de trabalho para o patrão. Por isso vislumbra-se a possibilidade de ser admitida a forma de assédio entre colegas de mesmo nível hierárquico.

Nessa hipótese é perfeitamente cabível o assédio sexual entre pessoas de mesmo nível funcional, pois, da mesma forma, o assediador irá se valer de formas a fim obter favores sexuais, provenientes de relações trabalhistas, causando constrangimento.

Outra hipóteses é o agente ativo dificulta a ascensão profissional da vítima, caso ela não faça atos sexuais com ele, o que pode ser acolhido também entre pessoas de mesmo nível na empresa.

Observa-se que este tipo assédio envolve uma troca de favores, sendo uma forma de “escambo”, quando a vítima fica condicionada a satisfazer os prazeres sexuais do assediador em troca de algo relacionado ao trabalho.

2.6.3 Assédio sexual por intimidação

Esta modalidade, por sua vez, permite ao agressor buscar humilhar, provocar, importunar a vítima com atitudes de cunho sexual, facilmente confundida com assédio moral, entretanto, como é levado para o campo sexual, ultrapassa o assédio moral, incorrendo em crime, pois afeta a liberdade e dignidade sexual da vítima.

Esse tipo de assédio é mais agressivo que o citado anteriormente, pois vai além de proposta, cominando em atitudes mais humilhantes, deixando o ambiente laboral mais tóxico, atrapalhando o rendimento profissional da vítima em decorrência das conduta de importunar de forma mais invasiva.

Mauro Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014) abordam diferentes tipos de assédio, mas, o mais importante, o qual é objeto do presente estudo, é o ocorrido entre colegas de trabalho, não havendo qualquer relação de poder entre estes, senão vejamos:

[...] do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482), ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos destes. (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2014, p. 983).

Constata-se assim as diversas espécies de ocorrência do assédio sexual, não sendo necessária a relação de poder entre assediador e assediado, basta que a vítima haja com reprovabilidade em relação ao ocorrido, bem como, busque meios de comprovar a conduta do agressor para fins de denúncia.

Além disso, a própria jurisprudência já disciplina a diferença dos dois tipos de assédio sexual, seja ele por intimidação ou por chantagem, com abordagem em entendimentos doutrinários para tais elucidações, o que corrobora com o esposado alhures.

Assim, vale trazer à baila as configurações de assédio através da jurisprudência:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. Revista Internacional Del Trabajo, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego" (Curso de direito do trabalho - Alice Monteiro de Barros - 9ª ed - São Paulo:LTTr, 2013, p. 747). A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um

comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região; PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181; Recurso Ordinário; Disponibilização: 10/09/2015; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: CLEBER LUCIO DE ALMEIDA. (TRT 3ª REGIÃO, 2015).

Portanto, a própria jurisprudência entende quanto a possibilidade da ocorrência do assédio ora discutido em suas diversas conceituações, cabendo ao julgador e ao advogado identificar em qual se enquadra o caso concreto.

2.7 TRATATIVA DO ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL NA SEARA TRABALHISTA

O assédio sexual, embora esteja consagrado pelo artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, tal advento só foi possível a partir da observação das relações laborativas, uma vez que, para ser configurado como crime, antes de mais nada, a Consolidação das Leis do Trabalho, regida pelo Decreto Lei nº 5.452/43, já albergava tal tema como forma de mitigar e solucionar as referidas desavenças no ambiente de trabalho, sem aplicação criminal.

Assim, observa-se que para ocorrer o assédio sexual, é necessário que haja o constrangimento em meio a uma relação de emprego, não sendo possível a aplicação do assédio sexual entre qualquer relação interpessoal, tendo em vista a existência de demais tipos penais incriminadores que possam se enquadrar em diversas condutas de conotação sexual.

Portanto, o que difere o assédio sexual do moral, na seara trabalhista, é o próprio constrangimento ligado ao ferimento da liberdade sexual do empregado, dentro da relação de emprego, não sendo necessário que o constrangimento seja em público ou dentro da empresa.

Mesmo que entrelinhas, a CLT buscou defender a liberdade sexual dos seus trabalhadores, assim, solidificou a ocorrência de dano extrapatrimonial para quem sofresse algum ato contra sua intimidade, sexualidade, integridade físicas e demais bens tutelados.

Assim assevera a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), (artigos 223-A e 223-C):

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. [...]

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (BRASIL, 1943).

Observa-se que, muito embora não esteja expresso o termo assédio sexual, o referido Diploma Trabalhista busca proteger os bens juridicamente tutelados pertencentes às pessoas físicas, no caso do presente estudo, os trabalhadores.

Além disso, anteriormente, o assédio sexual era previsto somente quando existia uma relação de poder entre assediado e assediador, denominado assédio sexual vertical, entretanto, atualmente já há o acolhimento do assédio sexual de forma horizontal, quando ocorre entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, contudo, somente é acolhido pela seara trabalhista, conforme será esposado.

Sabe-se que a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar ações criminais, diante disso, a ocorrência do crime de assédio sexual será julgada no âmbito criminal, podendo ser pleiteada somente a indenização extrapatrimonial e punições administrativas na esfera trabalhista.

Assim disciplina a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (artigos 482, “j” e 483, “e”) (BRASIL, 1943), senão vejamos:

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;

[...]

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

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; (BRASIL, 1943).

Constata-se que a indenização extrapatrimonial é cabível, pois o assédio é algo que atinge a honra e boa fama do empregado em seu ambiente de trabalho, sendo passível de indenização, conforme diversos julgados já assentes no mesmo sentido, além disso, o correndo entre colegas de trabalho, o assediador poderá perder o emprego como forma administrativa de punição, podendo ser dispensado por justa causa.

Da mesma forma entende o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2017):

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, caracteriza-se 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 de trabalho em que é intentado. Evidenciado, no caso concreto, que a reclamante era importunada sexualmente por seu superior hierárquico, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de acarretar abalo moral à trabalhadora, devida a indenização por danos morais, nos moldes dos artigos 186 e 927, do Código Civil. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, PJe: 0012567- 65.2015.5.03.0087 (RO) Disponibilização: 23/06/2017. Órgão Julgador: Sétima Turma Relator: FERNANDO LUIZ G. RIOS NETO. (TRT 3ª REGIÃO, 2017).

Em sendo assim, já vislumbra-se a aplicação severa da lei trabalhista quanto a aplicação de pena administrativa e de caráter reparatório para o trabalhador assediado, podendo ser encontradas várias jurisprudências no mesmo sentido.

Conforme dito, o assediador poderá também perder o emprego como forma de sanção administrativa, conforme assevera Amador Paes de Almeida (2015, p. 343).

O assediador, conhecido o fato, pode ser despedido pela empresa por justa causa, consistindo o ato faltoso em incontinência de conduta. De iniciativa do empregador, o assédio ensejará ao empregado dar por rescindido seu contrato de trabalho, com base no art. 483, e, da CLT, além de eventual ação de indenização por dano moral.

No mesmo sentido, a fim de ratificar as alegações de acolhimento do assédio sexual horizontal pela justiça trabalhista, a própria jurisprudência entende pela sua incidência, corroborando assim com o elucidado.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. No entanto, sob o prisma do Direito do Trabalho o assédio sexual deve ser visto de forma mais ampla, levando em conta a prática de reiteradas condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual. Destarte, desvinculada da figura penal, a doutrina trabalhista tem apontado duas espécies distintas de assédio sexual, quais sejam, o assédio sexual por chantagem (assédio 'quid pro quod') que se traduz numa retribuição do favor sexual por uma vantagem, geralmente evidenciado por um abuso de poder do superior hierárquico e, também, o assédio sexual ambiental ou por intimidação que pode ocorrer tanto em sentido vertical como horizontal, traduzido num processo intimidatório de hostilização. [...]. TRT-17 - RO: 00335006920125170121, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, Data de Julgamento: 13/05/2013, Data de Publicação: 23/05/2013. (TRT 17ª REGIÃO, 2013)

Portanto, observa-se o acolhimento pela Justiça do Trabalho acerca do assédio sexual em sua forma horizontal, dando total autonomia ao julgador de acolhe-lo também na seara criminal, consoante a entendimento já consolidados na trabalhista, com a consequente flexibilização quando da aplicabilidade do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

2.8 RESPONSABILIDADE PENAL DA PESSOA JURÍDICA PELO ASSÉDIO PRATICADO POR SEU EMPREGADO

Além de responsabilizar penalmente o agressor, a lei prevê a responsabilidade civil da empresa em relação a ocorrência de assédio sexual que ocorrer dentro de suas dependências, portanto, a fim de enriquecer e agregar os assuntos travados nesse estudo, vale abordar também a possibilidade da responsabilidade do empregador por conta da conduta de seu funcionário.

Vale dizer que tal responsabilidade é de natureza objetiva, considerando que basta a comprovação do dano e o nexo de causalidade, considerando que a culpa seja presumida. Contudo, é de se verificar que, no caso em estudo, a empresa pode comprovar que tomou todas as medidas administrativas em relação a conduta do empregado assediador, o que poderá ser ponderado no momento de aplicar o valor indenizatório.

Em contrapartida, se a empresa for omissa, deverá responder na medida de sua omissão, devendo indenizar moralmente a vítima. Para isso, poderá comprovar que advertiu o funcionário assediador, suspendeu e até mesmo dispensou por justa causa, considerando sua conduta improba para o labor.

O próprio Código Civil, Brasil (2002), em seu artigo 932, inciso III, prevê a responsabilidade do empregador por ato praticado por seu empregado, devendo aquele reparar civilmente o lesado pelo dano causado por seu funcionário no exercício do serviço.

Portanto, para que a pessoa jurídica se veja livre do dever de indenizar, necessário se faz tomar todas as medidas necessárias quanto noticiada da ocorrência de assédio sexual. Além disso, considerando que o dono da empresa seja o assediador, tanto a pessoa física do proprietário, quanto a jurídica poderão responder, devendo o empregador responder criminalmente e a empresa podendo reparar civilmente o dano causado.

O artigo 933 do CC, Brasil (2002) ratifica a responsabilidade da empresa, mesmo que não comprovada a culpa, no qual assevera a responsabilidade objetiva do empregador, pelo ato praticado por seu empregado.

Observa-se a existência de um liame que vincula a empresa, o assediador e o assediado, cabendo sanções administrativas, civis, trabalhistas e criminais, dentro de suas autonomias e competências, como forma reparatória, levando a entender a seriedade de tratar o referido assunto, considerando as ocorrências através dos dados estatísticos, bem como, as possibilidade de interpretar e convalidar a ocorrência do assédio sexual em suas variadas formas.

2.9 MEIOS PROBATÓRIOS

Colacionar provas, para as vítimas tem sido algo de extrema dificuldade, isso porque o assediador sexual apresenta comportamentos discretos, que dificultam até mesmo que testemunhas presenciem o ato, o que de toda forma impede a vítima de levar o caso à jurisdição.

Conforme verificado, o assédio pode ocorrer até em forma de olhares, causando o constrangimento da vítima, podendo questionar como comprovar que o agente ativo de fato está assediando o assediado.

É ônus da vítima provar o fato que constitui seu direito, cabendo ao acusado provar a inocorrência ou modificar a alegação da vítima, portanto, não basta somente alegar, deve provar. Assim entende o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região quanto a ausência de prova no pleito indenizatório pela alegação de assédio sexual, entendendo pela improcedência da ação.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual é um ato que, por sua natureza, ocorre secretamente, o que dificulta a prova direta. O fato, entretanto, não exige a parte de provar o alegado. Não havendo prova, ainda que indireta, das assertivas da Reclamante, mas apenas boatos, cuja autoria as testemunhas desconhecem, o pedido deve ser julgado improcedente. TRIBUNAL REGIONAL DE TRABALHO DA 3ª REGIÃO; PJe: 0010662-51.2016.5.03.0067; RECURSO ORDINÁRIO;

Disponibilização: 30/11/2017. Órgão Julgador: Sexta Turma Relator: MARCELO FURTADO VIDAL. (TRT DA 3ª REGIÃO, 2017).

Para ajudar as vítimas de assédio sexual, o Conselho Nacional do Ministério Público (2016, p. 20) abordou algumas formas de como provar a ocorrência do assédio sexual, considerando a conduta discreta do agente ativo:

É difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, testemunhas, etc. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas. Nos casos de assédio sexual, a indenização por dano material depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles. A respeito dos danos morais, a prova é do fato (assédio), uma vez que não há como produzir prova do sofrimento.

Insta dizer, que a vítima não precisa ficar restrita somente a essas provas acima elencadas, podendo gravar conversas pessoais com o assediador, gravar suas gesticulações e demais outras formas a fim de corroborar com suas alegações na denúncia.

O próprio material de conteúdo sexual levado para a empresa com o fim de constranger, pode ser prova de assédio sexual, como revistas pornográficas, envios de vídeos por meios eletrônicos dentre outros meios.

Insta salientar que somente as alegações da vítima em juízo não são suficientes para dar prosseguimento na ação penal, assim assevera Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p.554) “As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato é necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo.”

Diante disso, toda e qualquer prova admitida no ordenamento jurídico é capaz de condenar um assediador por assédio sexual, cabendo à vítima buscar tais provas e ao acusado apresentar fatos extintivos e modificativos, o que leva a busca incessante entre as partes de comprovar o que lhes convém na persecução penal.

2.10 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E DEMONSTRAÇÃO DE AFETO

Por existir uma linha tênue entre a identificação do assédio demonstração de afeto, importante se faz proceder com a diferenciação de ambos, pois falar de relações interpessoais no local de trabalho, é falar também dos afetos, os quais são totalmente divergentes do assédio.

Ninguém está isento de se apaixonar pelo chefe da repartição, tampouco pelo colega de trabalho, contudo, deve haver reciprocidade, não pode haver ameaça nem objetivo de favorecimento sexual. É fácil diferir tais institutos, contudo, o assediador também pode ser uma figura conquistadora, manipuladora, fazendo com que a vítima não perceba o assédio.

É normal ouvir falar de relações abusivas, muitas delas não são percebidas pelas próprias vítimas, portanto, a agressão do assediador também pode ter requinte de sutileza, fazendo com que o sujeito passivo não identifique imediatamente o assédio sexual.

Contudo, é importante observar que o assédio só ocorre quando há reprovabilidade por parte da vítima, devendo causar o constrangimento, caso contrário ou será classificado como conduta atípica, ou se enquadrará em outro tipo penal.

2.11 ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Muito embora o Tribunal do Trabalho albergue a ocorrência do assédio sexual horizontal, para fins de incriminação tal sentença não é aceita, conforme pareceres do Supremo Tribunal Federal prolatados até o momento. Não há jurisprudência que reconheça o assédio horizontal como tipo penal.

O que gera um grande conflito de normas ao se valer do direito comparativo, trazendo a seara trabalhista e penal para a discussão, pois, tanto o assédio sexual vertical quanto o horizontal naquela seara são passíveis de indenização moral e sanções administrativas, contudo, na esfera criminal somente é colacionado o assédio sexual vertical, o que gera grande dúvida na aplicação da norma.

O bem jurídico tutelado é o mesmo, assim como o dano causado. O fato de possuir hierarquia não fará que o dano seja maior ou menor, o que gera dúvidas sobre qual é o bem jurídico a ser tutelado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, pois já foi comprovado alhures quanto a ocorrência de assédio sexual horizontal.

Além disso, o que caracteriza a relação de emprego não é a hierarquia, mas sim as relações interpessoais oriundas do local de trabalho, podendo ser tanto o superior, quanto os trabalhados de mesmo nível hierárquico.

Contudo, o Supremo Tribunal Federal ainda não acolheu tal entendimento, apresentando somente o parecer de que quanto a questão da hierarquia, para que configura assédio sexual, não há necessidade de que o trabalhador seja subordinado direto do assediador, podendo ser entendida e acolhida também a hierarquia funcional dentro da empresa, o que causa temeridade à vítima em relação a manutenção do seu emprego.

Assim trata o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Agravo de Instrumento de nº 732.954, tendo como relator o Ministro Menezes Direito, julgado em 28/02/2009, que, muito embora o recurso não tenha sido provido diante da ausência de repercussão geral, apresentou parecer quanto a ocorrência do assédio sexual, sendo favorável somente em relação a sua ocorrência consoante a existência de superioridade hierárquica ou ascendência no cargo:

DECISÃO: Vistos. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC interpõe agravo de instrumento contra a decisão que não admitiu recurso extraordinário assentado em contrariedade aos artigos 5º, incisos II, XXXV e LV, e 93, inciso IX, da Constituição Federal. Insurge-se, no apelo extremo, contra acórdão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, assim ementado: 'AGRAVO DE INSTRUMENTO. Nega-se provimento ao agravo em que os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista não foram desconstituídos'; (fl. 171). Colhe-se do acórdão recorrido o seguinte excerto quanto à questão do assédio sexual, in verbis: 'No mérito, aponta a agravante dissenso jurisprudencial e violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 818 da CLT, 131, 333, I, do CPC, aduzindo que incumbia à Autora a cabal comprovação do alegado assédio sexual, por se tratar de fato constitutivo do seu direito...'. Consta do acórdão regional (fls. 200/201): 'No presente caso, a análise dos elementos probatórios contidos nos autos aponta para a caracterização do assédio sexual alegado. Com efeito, restou demonstrado, a meu ver de forma cabal, que o Sr. Sérgio

Bento importunava a autora através de manifestações verbais ou físicas. (...) A circunstância de a autora não estar diretamente subordinada ao Sr. Sérgio em nada afeta o entendimento ora adotado, pois a ascendência funcional existia, dentro da hierarquia geral da ré e ainda que não fosse direta, causava justo temor na autora quanto à manutenção do seu emprego. Ademais, a Lei nº 10.224/2001 considera assédio sexual o constrangimento proveniente de superior hierárquico ou de quem tenha ascendência em virtude de ocupação de emprego, cargo ou função (artigo 1º); Decisão tomada pela valoração do contestado fático-probatório dos autos não permite vislumbrar ofensa direta à literalidade dos dispositivos constitucional e legais tidos por violados, na forma prevista na alínea 'a' do art. 896 da CLT. [...] Nego provimento ao agravo. Publique-se. Brasília, 18 de fevereiro de 2009; Ministro MENEZES DIREITO Relator 1; STF - AI: 732954 PR, Relator: MENEZES DIREITO, Data de Julgamento: 18/02/2009, Data de Publicação: DJe-042 DIVULG 04/03/2009 PUBLIC 05/03/2009. (STF, 2009).

Portanto, o parecer do Supremo até o momento não é favorável quanto a ocorrência do assédio sexual horizontal, acolhendo somente a interpretação literal do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

2.12 ENTENDIMENTO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acerca da flexibilização do artigo 216-A do Código Penal, o Superior Tribunal de Justiça não acolheu tal prerrogativa, entendendo a necessidade de relação de subordinado e superior para que haja a configuração do assédio sexual, não sendo usual o assédio sexual horizontal para fins criminais.

O que também causa estranheza, pois, se é a liberdade sexual que está sendo protegida, por que não protege-la nas relações entre trabalhadores de iguais níveis hierárquicos?

Em sendo assim, o que se busca é coibir a incidência de assédio sexual, seja ela praticado por superior ou por colegas de trabalho, assim, será considerada a relação de emprego, mas flexibilizado o requisito de superioridade hierárquica, pois sabe-se que muitos assediadores deixam de ser punidos por não cumprir o requisito hierárquico do artigo 216-A do Código Penal, conforma já citado.

Contudo, vale trazer à baila que o Superior Tribunal de Justiça já acolheu a ocorrência do assédio sexual entre professor e aluno, que por sua vez, não cumpre a requisito

de relação de emprego, mas se vale do cargo ou função para obter vantagem sexual. Portanto, o referido artigo, em suma, já foi flexibilizado de um lado, não havendo motivo para não o assédio entre colegas de trabalho.

Este foi o avanço mais recente do Superior Tribunal de Justiça, acolhendo tal premissa em 2019, senão vejamos:

RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO. 1. [...] Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna. [...] 3. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida. 4. É patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal. 5. Recurso especial conhecido e não provido. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA - REsp: 1759135 SP 2018/0168894-7, Relator: Ministro SEBASTIÃO REIS JÚNIOR, Data de Julgamento: 13/08/2019, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 01/10/2019. (STJ, 2019).

Diante da citação acima, percebe-se que o Superior Tribunal de Justiça já flexibilizou a aplicabilidade do artigo 216-A do Código Penal, aplicando-se fora das relações empregatícias. Contudo, até o momento ainda considera a necessidade de superioridade hierárquica para a tipificação penal do assédio sexual, não se admitindo o horizontal.

2.13 A NATUREZA DA AÇÃO PENAL E A PENA

Anteriormente, os crimes contra a liberdade sexual eram condicionados a representação da vítima. Contudo, com o advento da redação da Lei nº 13.718/18, os

crimes que tratam da liberdade sexual e crimes sexual contra vulneráveis passaram a ser julgados através da ação penal pública incondicionada.

Assim estabelece o artigo 1º da Lei nº 13.718 de 2018:

Art. 1º Esta Lei tipifica os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, torna pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes e define como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo. (BRASIL, 2018).

Diante disso, caso o Ministério Público tome conhecimento da ocorrência do fato, a ação penal será interposta independente do consentimento da vítima. Tal diretriz permitiu que os assediadores sejam punidos independentemente da apresentação da queixa, pois, na maioria das vezes, a vítima por medo, não denuncia o fato típico, por medo de perder o emprego ou por achar que o agressor não será punido, conforme esclarecido no decorrer do presente estudo.

Assim, com a redação da lei supracitada, o artigo 225 do Código Penal foi editado, (BRASIL, 1940) “Art. 225. Nos crimes definidos nos Capítulos I e II deste Título, procede-se mediante ação penal pública incondicionada.”

Portanto, considerando que o assédio sexual consta no Capítulo I do referido Diploma Legal, o referido crime passou a ser julgado através de ação penal pública incondicionada, dando autonomia ao Ministério Público de apresentar a denúncia.

Foi de grande relevância tornar a natureza da ação penal do assédio sexual como pública incondicionada, pois, considerando que o crime ocorre entre superior e subordinado, o assediador pode ameaçar a vítima em caso de interposição da queixa. Assim, com o advento da Lei nº 13.718, o Ministério Público tomando ciência da ocorrência dos fatos, a denúncia será apresentada independente do consentimento da vítima, fazendo com que as ameaças do superior hierárquico sejam irrelevantes.

Observa-se que trata-se de edição recente, entrando em vigor em 2018, levando a concluir que os crimes contra a liberdade sexual são estudados e analisados a todo tempo, com suas conseqüentes comutações.

Outrossim, no que diz respeito a penalidade, a incidência do assédio sexual pode resultar em detenção de 01 a 02 anos, não havendo possibilidade pagar multa. Verifica-se que é crime inafiançável, pois fere a liberdade e dignidade sexual da vítima. Não se trata de uma pena com grande severidade, contudo, já é uma forma de coibir e mitigar que tais condutas típicas se repitam nos ambientes laborais.

2.14 COMPARATIVO DO ASSÉDIO SEXUAL EM OUTROS PAÍSES

Para entender quanto a aplicação da lei penal no Brasil, vale trazer como são tratados os crimes sexuais em outros países, considerando que os avanços ocorrem de forma gradativa e não é absurdo analisar a aplicação da norma penal em outros países, pois isso é se valer do direito comparado, considerando que as próprias normas brasileiras também são balizadas de acordo com as estrangeiras, em observância a CF de 1988.

Assim, nos Estados Unidos o combate de crimes sexuais vem evoluindo a passos lentos, envolvendo desde políticas públicas até criação de normas, assim, através das políticas públicas, as empresas são direcionadas a instruir seus funcionários quanto a conduta imprópria de comportamento sexual e constrangedor. Esta posição estatal foi necessária devido ao elevado número de assédio sexual que ocorria no país, em sua maioria no campo laboral.

O que fez o silêncio ser quebrado foi um movimento de nominado “*me too*” que significa “eu também”, o qual desencadeou uma onda de manifestações nos EUA em 2017, quando pessoas, em sua maioria mulheres, foram às ruas para reivindicar punições aos assediadores.

Na Argentina, onde as estatísticas são parecidas com as do Brasil, no que diz respeito a agressão contra a mulher, o assédio é punido com pena de multa a serviços comunitários, observando assim um abrandamento ao comparar com as leis punitivas brasileiras.

Na França, em contrapartida, a punição vem sendo mais inexorável, cominando em pena de multa e prisão cumulativamente, sendo a restritiva de liberdade podendo chegar a dois anos com multa de até trinta mil euros.

Em breve síntese, observa-se que a aplicação de sanções em relação ao assédio sexual no mundo ainda é bem relativa, onde alguns países entendem ser necessária a cominação de penas mais severas, sendo que em outros as penas são mais brandas, isso não quer dizer que o assédio ocorrem em menor incidência em países com penas mais brandas.

O que deve ser observado é a intensidade da conduta do assédio sexual, bem como o nível de tolerância e a reprovabilidade social, pois é notório que o crime de assédio só tomou notoriedade com o desencadeamentos de várias ondas de protestos que reivindicaram a penalização e incriminação do assédio. Portanto, trata-se de pressão popular e quebras de silêncio que foram levadas ao congresso para a promulgação de leis protetoras que regem as relações sociais e trabalhistas.

2.15 IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO COMBATE AO ASSÉDIO

Para combater o assédio sexual dentro das empresas, não basta somente editar tipo penal, é necessário dar encorajamento às pessoas para que procedam com a denúncia, dando conhecimento às autoridade competentes que cuidam do assunto.

Nesse interim entram as políticas públicas, que são de suma importância para ajudar pessoas que enfrentem esse problema e na maioria das vezes não buscam o caminho correto para processar o agressor. Dessa forma, tais políticas consiste em maneiras de auxiliar as vítimas a identificarem a conduta abusiva assediadora, que na maioria das vezes pode ser sutil conforme já verificado.

Além disso, são responsáveis também por dar voz aos assediados, pois essas pessoas precisam ser ouvidas, incentivadas a buscar o judiciário para processar e até mesmo buscarem apoio psicológico para conseguirem seguir suas funções laborativas.

Para que isso ocorra, as políticas públicas podem ser constituídas através de Conselhos, ONGs e mídias, as quais trabalham e buscam o ideal de coibir práticas abusivas nos locais de trabalho.

Trata-se de tema urgente, que embora venha sendo trabalhado há tempos, é necessário promover maiores movimentos e avanços na busca pela melhor condição laboral, eliminando a precariedade e hostilidade no âmbito laboral em decorrência de condutas assediadoras, sejam elas em sua forma moral ou sexual.

É razoável dizer que tal tema gera uma questão de saúde pública, pois todos precisam trabalhar e com a incidência maior desses casos, a produtividade dos trabalhadores poderá diminuir em razão da pressão psicológica sofrida, adentrando em um quadro depressivo, em que muitas das vezes é necessário até mesmo fazer uso de remédios controlados para manter a saúde mental.

O trabalhador não deve ter sua liberdade e autonomia profissional ceifada por conta de assédio que o abale e as políticas públicas estão disponibilizadas a defender os mesmos interesses que o abordado nesta obra, buscando sempre proteger a liberdade sexual dos trabalhadores, atribuindo-lhes o apoio e encorajamento para buscar seus direitos.

Conforme elucidado, o assédio se trata de uma questão histórica de opressão de pensar que o subalterno é obrigado a satisfazer todas as vontades de seu superior, ou que o homem sempre tem mais poder sobre a mulher, assim, a figura do assédio foi ganhando forma até se tornar o que foi demonstrado no decorrer deste trabalho em consonância com o atual cenário, trazendo de forma contextualizada, algumas das formas de assédio sexual, considerando a possibilidade de sua ocorrência de maneira horizontalizada.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Esta obra será exposta de maneira exploratória, buscando analisar, demonstrar e conceituar as espécies de assédio sexual, visando a possibilidade da interpretação quanto sua ocorrência entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, uma vez que

a maioria da doutrina defende somente sua ocorrência quando o agente ativo está na posição de superior hierárquico.

Segundo Maria de Andrade Marconi e Eva Maria Lakatos (2003, p. 83):

[...] o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

Sobre a pesquisa, Gil (2002) a classifica em três grupos, quais sejam: exploratórias, explicativas e descritivas. Para a conceituação do crime de assédio sexual e suas interpretações, o presente estudo terá natureza exploratória e explicativa. Sobre as pesquisas, defende Gil (2002):

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas tem como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. (GIL, 2002, p.41).

Referente à explicativa, Gil (1999) assevera que a identificação dos fatores determinantes ou que exercem influência na amostra onde ocorrem os fenômenos observados, isto é, a pesquisa explicativa promove respostas para os motivos pelos quais a situação em análise acontece.

Quanto as técnicas escolhidas, serão buscadas fontes bibliográficas, pois este estudo será baseado em bibliografias preexistentes publicadas as quais estão a disposição dos interessados. Segundo Gil (2002), apesar da maioria dos estudos necessitarem de algum trabalho antecedente da mesma natureza, existem pesquisas desenvolvidas somente a partir de fontes bibliográficas.

Em função disso, as técnicas escolhidas para a coleta de dados serão pesquisas bibliográficas preexistentes, as leis, bem como, a análise de entendimentos doutrinários, a fim de corroborar e ratificar o tema elucidado.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Conforme todo o elucidado, observa-se que o tema em questão é bastante pertinente, pois visa acolher uma minoria que sofre por conta de atitudes por parte de seus companheiros de trabalho os quais se encontram no mesmo nível hierárquico, partindo de um princípio que esse problema é discutido há mais de 20 anos, conforme análise das publicações e citações aplicadas no presente estudo.

Portanto, é de suma importância flexibilizar a aplicação da norma com o fulcro de albergar não só os superiores hierárquicos, mas também os trabalhadores que praticam assédio sexual mesmo sendo de igual patamar na empresa.

Além disso, foi possível identificar na exposição da presente obra, que o assédio sexual é constantemente estudado pelos juristas e doutrinadores, com o fulcro de minimizar impactos psicológicos e físicos dos trabalhadores, portanto, não foge do razoável dizer que tudo é uma questão de tempo, pois, conforme visto, o crime de assédio sexual foi promulgado em 2001, sendo que em 2019 já houve o acolhimento do mesmo nas relações entre aluno e professor.

Portanto, constata-se que a passos lentos diversas interpretações são acolhidas pelo direito penal brasileiro, o que permite tornar o assédio sexual horizontal uma hipótese de crime, além disso, em comparação a outros países, o assédio sexual no Brasil é tratado com maior rigorosidade levando em consideração a pena de prisão, que, mesmo não sendo muito tempo de prisão, nos outros país tal conduta é levada com certa morosidade podendo assim dizer.

Tal flexibilização irá proporcionar maior harmonia no ambiente de trabalho, evitando abalos psicológicos por parte das pessoas assediadas, bem como, é forma de garantia de punição para todo tipo de assediador. Além disso, proteger o trabalhador é de suma importância para a economia do país, portanto proteger a sua liberdade sexual, além de cumprir os preceitos constitucionais, fará com que o empregado seja olhado por uma ótica mais protetora, garantindo a dignidade da pessoa humana.

Em observância aos dados estatístico, mesmo que sejam feitos em sua forma isolada, pois foram feitos somente em três estados brasileiros, é possível constatar a ocorrência do assédio sexual tendo homens como vítimas, portanto, o instituto penal busca albergar não só as mulheres, mas toda a classe trabalhadora.

Da mesma forma, conforme visto no desenvolvimento do presente trabalho, antes mesmo da promulgação do artigo 216-A no Código Penal Brasileiro, já se discutia quanto a possibilidade de assédio sexual entre colegas de trabalho, o que pode-se entender que tal ocorrência já era prevista, contudo o supracitado artigo não acolheu tal prerrogativa.

É de suma importância dar voz para essas pessoas que sofrem esse tipo de agressão, pois atualmente as condutas probas em relação ao trabalho estão sendo cada vez mais cobradas. Além disso, buscar o assédio sexual no ambiente de trabalho está intimamente ligado com o rendimento do profissional. Portanto, garantir voz às essas pessoas, é garantir também a punição do agente ativo da conduta e consequentemente maneira de não afetar a produtividade da empresa.

Em sendo assim, tal discussão vai além de uma mera situação de acolhimento e flexibilização da norma. O real interesse é coibir as práticas de assédio dando a garantia de que o assediador irá ser punido nos limites da lei, pois a ocorrência de assédio entre colegas de mesma função é indiscutível, faltando portanto a incriminação da conduta.

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o elucidado no presente estudo, pode-se concluir que uma minoria sofre por não possuir amparo legal para punir seus colegas que praticam assédio sexual no local de trabalho pelo simples motivo de haver o requisito relacionado a hierarquia no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

O referido requisito impede que assediadores de mesmo nível funcional sejam punidos por praticar a mesma conduta que pratica um superior em uma empresa, o

que não pode ser admitido pelo ordenamento jurídico brasileiro, pois essa tratativa dá aval para assediadores de mesma função hierárquica praticarem tal conduta e não serem incriminados.

Além disso, o objetivo não é somente punir o agressor, mas assegurar o bem jurídico ora tutelado, qual seja a integridade física do trabalhador, bem como, sua liberdade sexual, trazendo para o âmbito trabalhista a harmonização entre colegas de trabalho, eliminando qualquer eventual hostilidade causada no ambiente profissional.

Assim, valendo-se das evoluções legislativas no decorrer do tempo, pode-se afirmar que, embora seja minucioso o assunto, possuindo uma linha tênue entre possibilidade de ponderação da punição, não foge do razoável prever um tipo penal ou incluir, no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, os assediadores de mesmo nível hierárquico que os assediados, pois, conforme discutido no presente estudo, já foi possível incluir no referido artigo as relações de alunos para com professor, que não é caracterizada como relação de trabalho.

Em sendo assim, considerando os mais de 20 anos de discussão acerca do assunto, conclui-se que o melhor a ser feito para cessar o assédio sexual entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico seria flexibilizar a aplicabilidade do artigo 216-A do Código Penal, ou criar um artigo que viabilize a punição do assédio sexual albergando o mesmo nível funcional entre trabalhadores, se tratando assim de flexibilização da norma ou criação de novo tipo penal.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A REVOLUÇÃO CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL QUE AGITA OS EUA. **El País**. Washington, 27 de nov. de 2017. Internacional. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/25/internacional/1511629704_304976.html>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

ALMEIDA, Amador Paes. **CLT Comentada**. 9. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2015.

AMBITO JURÍDICO. Jurisprudências do TRT de Minas sobre Assédio Sexual. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/554767407/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

BRASIL. . Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. Recurso Ordinário. PJe: 0010662-51.2016.5.03.0067. Órgão Julgador: Sexta Turma. Relator: MARCELO FURTADO VIDAL. Minas Gerais, 30 de novembro de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/554767407/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>>. Acesso em 30 de jun. de 2020.

BRASIL. 3^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17^a Região. Acórdão. Recurso Ordinário nº 00335006920125170121. Recorrente: Luciana Candida Moreira Soares. Recorrido: TERVAP – Pitanga Mineração e Pavimentação Ltda. Relator: Des. Carlos Henrique Bezerra Leite. Espírito Santo, 13 de mai. De 2013. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418311810/recurso-ordinario-ro-335006920125170121?ref=serp>>. Acesso em: 29 de jun. de 2020.

BRASIL. Código Civil. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 10 de jun. de 2020.

BRASIL. Código Penal Brasileiro de 1940. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de jun. de 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jun. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.718 de 24 de setembro de 2018. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm#art1>. Acesso em: 16 de jun. de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial REsp. 1759135 SP 2018/0168894-7. Relator: Min. Sebastião Reis Júnior. Brasília – DF, 13 de ago. de 2019. **Jusbrasil.** Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859837568/recurso-especial-resp-1759135-sp-2018-0168894-7?ref=serp>>. Acesso em: 01 de jul. de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo de Instrumento AI: 732954 PR. Relator: Min. Menezes Direito. Brasília – DF, 18 de fev. de 2009. **Jusbrasil.** Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3259464/agravo-de-instrumento-ai-732954>>. Acesso em 25 de jun. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. Recurso Ordinário. PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181. Órgão Julgador: Setima Turma. Relator: Cleber Lucio de Almeida. Minas Gerais, 10 de set. de 2015. **Jusbrasil.** Disponível em: <<https://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/554767407/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>>. Acesso em: 30 de jun. de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. Recurso Ordinário. PJe: 0012567- 65.2015.5.03.0087. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: FERNANDO LUIZ G. RIOS NETO. Minas Gerais, 23 de jun. 2017. **Jusbrasil.** Disponível em: <<https://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/554767407/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>>. Acesso em: 30 de jun. de 2020.

CANTADA DE RUA PODERÁ SER PUNIDA EM BUENOS AIRES. **Veja.** 09 de dez. de 2016. Mundo. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/mundo/cantada-de-rua-podera-ser-punida-com-multa-em-buenos-aires/>>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal Parte especial:** dos crimes contra a dignidade sexual a dos crimes contra a administração pública (arts. 213 a 359-H). 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual:** previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília – DF: CNMP, 2016.

EUA: 60% DAS MULHERES SOFRERAM ASSÉDIO SEXUAL. **Estado de Minas.** Minas Gerais, 21 de nov. de 2017. Internacional. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2017/11/21/interna_internacional,918520/eua-60-das-mulheres-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 30 de jun. de 2020.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial vol. III**. 12. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2015.

GROUP, Talenses. **Assédio Sexual no Trabalho**. Talenses. Disponível em: <https://talenses.com/pesquisaassedio/Pesquisa_Assedio_Sexual_no_Trabalho_Talenses.pdf>. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

HIGA, F. da C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, São Paulo, v.12, n.2, p.484-515, mai.-ago. 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/USUARIO/Documents/FACULDADE/ARTIGOS/TCC%20ASSEDIO%20SEXUAL%20SEM%20POSIÇÃO%20HIERARQUICA/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>>. Acesso em: 19 de jun. de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Ltr, 2008.

LIMA, A. M. P. **Panorama Histórico do Assédio Moral no Brasil e no Mundo**. Conteúdo Jurídico, 06 de out. de 2010. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/21761/panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo#:~:text=Panorama%20hist%C3%B3rico%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20Brasil%20e%20no%20mundo,-Direito%20Civil&text=Silenciam%2Dse%20as%20agress%C3%B5es%20sofridas,Brasil%20chamamos%20de%20ass%C3%A9dio%20moral.>>. Acesso em: 23 de jun. de 2020.

LIMA, K. de R. **Assédio Sexual no Trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região. Disponível em: <<https://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho#:~:text=A%20express%C3%A3o%20ass%C3%A9dio%20sexual%20s%C3%B3,assim%20uma%20palavra%20espec%C3%ADfica%2C%20para>>. Acesso em 20 de jun. de 2020.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASSON, Cleber. **Código Penal Comentado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Maria. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA E BECK. 10 Dúvidas Frequentes Sobre Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho que Todo Empregado Deve Saber. **Nogueira e Beck Advocacia e Inteligência Jurídica**. Disponível em: <<https://nobeadvogados.com.br/10-duvidas-frequentes-sobre-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho-que-todo-o-empregado-deve-saber/>>. Acesso em: 26 de jun. de 2020.

NOVA LEI CONTRA ASSÉDIO NAS RUAS DA FRANÇA REALMENTE BENEFICIARÁ AS MULHERES? **Global Voices**. 14 de set. de 2018. Disponível em: <<https://pt.globalvoices.org/2018/09/14/a-nova-lei-contr-o-assedio-nas-ruas-da-franca-realmente-beneficiara-as-mulheres/>>. Acesso em: 02 de jul. de 2020.

OLIVEIRA, Margarete Nicolau de. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2003. 66 f. (Monografia), Curso de Graduação em Direito – Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília – DF, Brasília – DF, 2003. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18176/assediosexualnarelacoesdetrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 30 de jun. de 2020.

PASCOAL, F. X. S. Assédio Moral e Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho. **Âmbito Jurídico**, 01 de mai. De 2018. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 de jun. de 2020.

PINTO, Welington Almeida. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

SANTOS, Simone Alves. Assédio sexual nos espaços públicos: reflexões históricas e feministas. **História, histórias**. Brasília, v.3, n. 6, p.27-41, 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/USUARIO/Documents/FACULDADE/ARTIGOS/TCC%20ASSEDIO%20SEXUAL%20SEM%20POSIÇÃO%20HIERARQUICA/10907-Texto%20do%20artigo-19585-1-10-20180731.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.