

ASSÉDIO MORAL DE CONOTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

MORAL HARASSMENT OF SEXUAL CONTAINATION IN THE WORK ENVIRONMENT

ANA PAULA RODRIGUES DE SOUZA¹

CIBELLE ALVES DE MORAIS STECKELBERG²

RESUMO

O presente trabalho tem a finalidade de conhecer e analisar as diferentes relações de trabalho existentes no Brasil, bem como a conduta do assédio sexual no ambiente de trabalho, e como, quando e por que ela acontece. O assédio sexual caracteriza-se pelo constrangimento de alguém com o intuito de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual. O agente busca tirar proveito de sua posição ou função. Esta atitude viola o direito de liberdade e privacidade bem como o de dignidade. O Direito de trabalhar em um local respeitoso e a dignidade do trabalhador são garantias constitucionais. O assédio sexual pode ser cometido tanto pelo empregador quanto por colegas de trabalho. Neste artigo analisamos também a degeneração do ambiente de trabalho e a diminuição de produção como fatores importantes para a ocorrência do assédio sexual. Por fim, destacamos mais recentes decisões judiciais referentes ao assédio sexual, as suas principais características e as consequências no âmbito civil, trabalhista e penal.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de Trabalho. Assédio Sexual. Dignidade da Pessoa Humana. Liberdade.

ABSTRACT

The objective of this study is to understand and to analyze the different labor relations in Brazil as well the conduct of sexual harassment in the labor environment and how and when e and why it happens. The sexual harassment is characterized by one's embarrassment in order to obtain advantages or sexual favors. The agent takes advantage of his position or job function. This attitude violates the worker's freedom and privacy as well as his dignity. The right of work in a respectable place and the worker's dignity are guaranteed by the Brazilian Constitution. The sexual harassment may be committed as both by the employer or by co-workers. In this study we also analyze the degeneration of the work environment and the fall in production as important factors for the occurrence of the sexual harassment. Finally, we point out the latest judicial decisions concerning sexual harassment, its main characteristics and consequences in civil, labor and criminal aspects.

KEYWORDS: Sexual Harassment. Human Dignity. Freedom. Work Environment.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal demonstra em seu artigo 1º, incisos III e IV, os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos explícitos da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito.

É imprescindível a intervenção do Estado legislador para a proteção de direitos mínimos e fundamentais ao trabalhador, defendendo sua personalidade e preservando a sua dignidade.

¹ Estudante do curso de Direito na Faculdade Raízes. Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: anapsouzaadv@gmail.com

² Advogada, graduada em Direito pelo Centro Universitário de Anápolis – UniEVANGÉLICA, especialista em Direito Processual e professora do curso de Direito na Faculdade Raízes. Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente (PPSTMA) da UniEVANGÉLICA. Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: cicibelle@hotmail.com

A despeito das ponderações iniciais, a contratação de empregados pela empresa pode ser analisada sobre vários prismas. O empregador não pode, em nome do lucro, submeter seus empregados a práticas degradantes, como o assédio moral.

Na maioria das vezes o empregado a ser contratado deve ser aquele que, além de qualificado para o emprego, represente menores custos e riscos. Assim, em alguns casos, acredita o empregador, na proteção de seu interesse e seu patrimônio, que pode legitimamente intrometer em questões afetas à intimidade do empregado, a sua tranquilidade e sua vida privada.

No mundo globalizado, a tarefa do Direito de procurar disciplinar e regular todas as matérias inerentes à sociedade moderna torna-se cada vez mais difícil, principalmente no que tange a determinadas áreas, nas quais a dinâmica social atua de forma mais incisiva. Essa situação é perceptível nas relações de trabalho, cujo cenário socioeconômico cria uma série de modificações a cada instante.

Lamentavelmente, não raras às vezes, pelo foco econômico, passa-se a atribuir maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. E daí que surge a degradação de valores consagrados na Constituição, como a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana, que passam a dar lugar a valores econômicos.

Neste artigo retratou-se a relação do trabalho com o princípio norteador da Dignidade da Pessoa Humana, onde o raciocínio apresentado acaba por constituir tal princípio uma das finalidades da ordem econômica, inserindo-o na organização do trabalho.

Posteriormente demonstrou-se que a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho é de garantia fundamental do interesse coletivo, e não só do interesse individual. Além disso, afirma-se que o meio ambiente equilibrado vai além do interesse coletivo, atingindo também o interesse público, já que se refere ao bem comum.

Sendo assim, o local de trabalho deve ser um ambiente onde o indesculpável direito à saúde deve ser oferecido. Também obrigatório à observância de normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, onde são desenvolvidas as atividades.

Com a abordagem da liberdade sexual como sendo o bem jurídico tutelado, explanando que somente o ordenamento jurídico teria legitimidade para opor limites à liberdade individual das pessoas, com o objetivo de garantia aos bens jurídicos tutelados como a vida, propriedade e a própria liberdade.

1. O TRABALHO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE

Segundo ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2011), relação de trabalho e relação de emprego apresentam conceitos diversos, sendo aquela uma expressão de caráter genérico, enquanto esta seria uma espécie daquela, que englobaria, dentre outras, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, voluntário, *et cetera*. Ou seja, relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie.

Assim, toda vez que uma pessoa física, uma pessoa natural, empreende seus esforços, em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, em prol de outrem, isto é, em favor de alguém, seja pessoa física ou jurídica, tem-se uma relação de trabalho.

No entanto, para que se verifique uma relação de emprego, no entender de Alice Monteiro de Barros (2013), necessário se faz a observância de elementos caracterizadores, quais sejam: a pessoalidade; a permanência, ou não eventualidade; o pagamento de salário (onerosidade); e a subordinação jurídica, que permite ao empregador contratar o empregado, dar ordens, fiscalizar o trabalho a ser executado e punir o empregado, caso seja necessário.

Quanto a esses elementos, ou requisitos caracterizadores da relação de emprego, a doutrina não é unânime, sendo que outros autores divergem do entendimento mencionado no parágrafo anterior.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 279), por exemplo, entende que:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador de serviço; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Contudo, Vólia Bomfim Cassar (2014) acrescenta aos elementos caracterizadores da relação de emprego já mencionados a “alteridade”, que quer dizer que o empregado não corre o risco do empreendimento.

Para melhor entendimento, faz-se mister uma breve análise dos aludidos elementos fático-jurídicos, caracterizadores da relação de emprego. Assim, sobre o requisito da pessoa física, a prestação de serviço é estabelecida/executada por uma pessoa física (ou natural), não podendo, por óbvio, ser realizada por uma pessoa jurídica. A figura do trabalhador, portanto, será sempre a de uma pessoa natural. O empregador, por sua vez, poderá ser, indistintamente, pessoa física ou jurídica (DELGADO, 2011).

Outro aspecto importante, é da pessoalidade na relação de trabalho, discorre Sergio Pinto Martins (2013), que devido ao contrato ser intuito personae, não pode o empregado fazer-se substituir por outro, sob pena de o vínculo forma-se com este último, tratando-se de contrato laboral infungível em relação ao trabalhador.

O conceito da não eventualidade sempre causou grandes discussões na doutrina, para alguns, não eventual é o mesmo que contínuo. Para outros, relaciona-se apenas com os fins da atividade econômica do empregador. Outros ainda, dizem que o trabalhador eventual não socorre uma necessidade permanente do empregador (SHIAVI, 2009).

Sobre a onerosidade, entende-se que o contrato de trabalho não é gratuito, mas sim oneroso. O empregado presta serviço ao empregador e em contrapartida recebe salário pelos serviços prestados (MARTINS, 2013).

Nesse mesmo sentido, destaca-se Amauri Mascaro Nascimento (2001) que onerosidade refere-se a um encargo bilateral, onde o empregado efetua uma atividade por conta alheia, recebendo antecipadamente o que o empregador eventualmente virá a receber com os resultados de sua produção em troca de salário.

Por fim, há várias divisões de subordinação consagradas pela doutrina, quais sejam: a econômica, na qual o empregado depende de forma econômica do empregador, a técnica em que o empregado depende do conhecimento técnico do empregador e por fim, a jurídica, que precede de lei e de um contrato de trabalho. Prevalece na jurisprudência e na doutrina a subordinação jurídica, para a caracterização da relação de emprego (SCHIAVI, 2009).

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2007) conceitua-se a subordinação como uma situação fática, decorrente da limitação de contrato da sua vontade, transferindo ao empregador o poder de direção sobre o trabalho que será exercido.

Estabelecido o vínculo empregatício e constituindo uma relação de trabalho, entende-se que devem ser respeitados alguns princípios norteadores do direito do trabalho, sendo um dos mais preponderantes o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nas relações de trabalho o princípio da dignidade humana norteia todo o ordenamento jurídico, sendo imprescindível em um Estado Democrático de Direito (BARROS, 2013).

A Constituição Federal em seu artigo 170, inciso VIII fala de forma expressa sobre a busca do pleno emprego e condições dignas:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VII – busca do pleno emprego. (BRASIL, 1988).

Há uma relevância desse princípio no exercício dos direitos e deveres aplicados à relação de trabalho, para evitar por exemplos tratamentos degradantes ao trabalhador. No tocante a atividade laboral, o direito a intimidade é uma das principais premissas a ser observado, relacionando aqui a proteção referente ao assédio sexual e a quaisquer constrangimentos a que o empregado possa ser submetido (BARROS, 2013).

Além disso, é evidente que o trabalho dignifica o homem, pois abstrai dele meios materiais, bem como produz bens essenciais à subsistência humana, representando uma necessidade vital e um bem imprescindível para sua realização pessoal e reconhecimento no seio de sua família e da sociedade, sendo que para ideologia capitalista, é indispensável para o desenvolvimento econômico, social e político de uma Nação (ALKIMIN, 2005).

Nesse sentido, o cantor Gonzaguinha (1983, *on line*) em trecho da música ‘Um homem também chora (Guerreiro Menino)’ retrata o trabalho como sendo:

[...]

Seu sonho é sua vida
E vida é trabalho
E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata
Não dá pra ser feliz
Não dá pra ser feliz

A dignidade da pessoa humana, na Constituição Federal foi proclamada como fundamento da República Brasileira, tendo por finalidade a ordem econômica, desvinculando com a ordem capitalista liberal que pregava o Estado Mínimo e inserindo o neoliberalismo, baseado no Estado Social (FERREIRA, 2004).

Alexandre de Moraes (2009 *apud* RAMOS; GALIA, 2013, p. 34) conceitua a dignidade da pessoa humana como sendo:

[...] 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.

O princípio da dignidade da pessoa humana não consiste simplesmente em uma norma de conteúdo programático, e sim, em uma norma de conteúdo impositivo dotada de eficácia plena e imediata, vez que dela decorrem os demais princípios que vierem a existir. Diante do raciocínio apresentado, a dignidade da pessoa do trabalhador acaba por constituir uma das finalidades da ordem econômica, se tornando um princípio inserido na organização do trabalho (FERREIRA, 2004).

Para o ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho Orlando Teixeira da Costa (1995, p. 16-21) a expressão dignidade da pessoa humana significa:

A palavra dignidade provém do latim- dignitas, dignitatis- e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.

Elucida Maurício de Carvalho Goes (2009), que a ocorrência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, e também nas relações de emprego, demonstra pelo fato de ser o objeto da relação o trabalho e não o trabalhador, sendo impossível afastar as duas figuras, fazendo jus o trabalhador à proteção dos direitos fundamentais como cidadão e também como trabalhador.

Dessa forma, é imprescindível a intervenção do Estado legislador para a proteção de direitos mínimos e fundamentais ao trabalhador, defendendo a sua personalidade e preservando a sua dignidade (ALKIMIN, 2005).

O jurista Ingo Wolfgang Sarlet (2002, p. 62) conceitua a dignidade da pessoa humana no campo jurídico de forma bastante elucidativa, como sendo:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direito e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Conclui-se então, que todo trabalhador tem direito a uma condição digna em seu trabalho, sendo tratado como ser dotado de garantias fundamentais, garantindo uma vida efetivamente saudável.

2. O AMBIENTE SADIO DE TRABALHO

A doutrina tem ressaltado a obrigação do empregador em oferecer aos seus empregados um sadio ambiente de trabalho, com condições físicas e psicológicas ideais para o prosseguimento das atividades laborais (FERREIRA, 2004).

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu artigo 225, inserido no Capítulo VI, o qual trata do Meio Ambiente, que:

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-lhe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).

O artigo acima referido trata meio ambiente como gênero, incluindo também, o ambiente de trabalho como parte integrativa de seu sentido lato. Isso porque, é o local onde o ser humano passa boa parte da sua vida (RAMOS; GALIA, 2013).

A natureza jurídica do meio ambiente do trabalho é de garantia fundamental do interesse coletivo, e não só do interesse individual. Além disso, afirma-se que o meio ambiente equilibrado vai além do interesse coletivo, atingindo também o interesse público, já que se refere ao bem comum (RAMOS; GALIA, 2013).

Luiz Salvador (2003) salienta que, a obrigação do empregador é dar ao empregado condições para que o mesmo esteja usufruindo da mesma saúde física e mental que possuía na época de sua admissão.

O local de trabalho deve ser um ambiente onde o indesculpável direito à saúde deve ser oferecido. Também obrigatório à observância de normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, onde são desenvolvidas as atividades (CATALDI, 2002).

A Constituição Federal tratou do meio ambiente do trabalho de forma expressa, em seu artigo 200, inciso VIII, quando declara:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VII – colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988).

O labo humano no Direito Constitucional entende que o trabalho deve ser valorizado, como direito social fundamental e financeiro, fundando-se na República Federativa do Brasil (CATALDI, 2002).

O objeto jurídico que é tutelado é a segurança e a saúde do trabalhador. No entanto, quanto cidadão e consumidor, têm direito à sadia qualidade de vida. O que se protege aqui é o trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação do meio ambiente, inclusive no lugar onde ele labora, que são indispensáveis à sua qualidade de vida (CATALDI, 2002).

É indubitável, que o empregador tem a obrigação de tutelar um ambiente saudável, inclusive psicologicamente para os seus empregados (FERREIRA, 2004).

O Ministério Público do Trabalho tem o dever de fiscalizar os locais de trabalho, desempenhando uma avaliação acerca de determinados assuntos, verificando as condições físicas e psicológicas em que os empregadores submetem seus funcionários (FERREIRA, 2004).

É responsabilidade do empregador, ao submeter seus empregados a condições laborativas penosas, restituir o empregado em eventual processo de assédio moral, por danos causados à sua saúde, indenizando por danos morais (FERREIRA, 2004).

Nesse sentido, é importante ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido em suas decisões acerca do assunto que:

[...] o rendimento do empregado está atrelado ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação, bem como a implantação de um ambiente de trabalho propício ao crescimento pessoal e profissional do trabalhador depende, especialmente, do modo de atuação do empregador na condução e direção da atividade econômica. Dessa forma, a utilização de prendas e castigos para aumentar a produtividade, por exemplo, além de violar o princípio da dignidade da pessoa humana, configura assédio moral, cujas as penas serão severas ao trabalhador (BRASIL, 2009, *on line*).

Com internacionalização dos direitos humanos criou-se a OIT, que foi instituída com o objetivo de contribuir com a justiça social, por meio de uma motivação de cunho humanitário, tendo em vista a luta por melhores condições de trabalho (BARROS, 2013).

O meio ambiente desequilibrado é uma ameaça aos trabalhadores, e também uma afronta ao princípio da dignidade humana, pois se faz necessário um ambiente sadio e de qualidade, estando apto para desempenhar as atividades laborativas de qualquer funcionário.

3. A LIBERDADE SEXUAL

Para entender o amparo jurídico da tipificação do crime de Assédio Sexual, se faz necessário tecer algumas considerações sobre a liberdade e liberdade sexual, tendo em vista o bem jurídico tutelado.

No sentido gramatical da palavra, segundo Aurélio Buarque de Holanda (1986, p. 1028):

liberdade. [Do lat. Libertate] S. f. 1. Faculdade de cada um se decidir ou agir segundo a sua própria determinação: Sua liberdade, ninguém a tolhia. 2. Poder de agir, no seio de uma sociedade organizada, segundo a própria determinação, dentro dos limites impostos por normas definidas: liberdade civil; liberdade de imprensa; liberdade de ensino. 3. Faculdade de praticar tudo quanto não é proibido por lei. 4. Supressão ou ausência de toda opressão considerada anormal, ilegítima. Imoral: Liberdade não libertinagem; Liberdade de pensamento é um direito fundamental do homem. 5. Estado ou condição de homem livre: dar liberdade a um prisioneiro, a um escravo. [...]

Em uma concepção estritamente jurídica no Dicionário da Academia Brasileira de Letras Jurídicas (1995, p. 465) conceitua-se liberdade como:

Liberdade. S. f. (lat. Libertas) Faculdade que tem casa um de agir em obediência apenas a sua vontade. OBS. Esse conceito lato sofre restrições no estágio do homem coletivizado, sendo peculiar tão-somente ao estágio da horda.

O conceito jurídico-dogmático sobre liberdade possui uma amplitude interpretativa bastante extensa, então se levarmos em conta a conduta humana em um convívio social, estaremos basicamente diante de uma escolha entre o lícito e o ilícito (PAMPLONA FILHO, 2001).

Conforme ensinamentos de Machado Neto (1975, p. 53):

Liberdade é, nessa perspectiva, um prius donde há que partir. Originariamente toda conduta é permitida. Todo direito é assim um contínuo de licitudes e um descontínuo de ilicitudes. Daí que o princípio ontológico não seja conversível como é o juízo analítico ‘tudo que não é ilícito é lícito’ [...] Sobre esse prius da liberdade humana, esse contínuo de licitudes, a determinação normativa vai estabelecendo as ilicitudes.

É correto dizer que o homem se liberta no decorrer da história, quer seja pelo conhecimento e conseqüente domínio das leis naturais, atuando sobre a natureza real e social para transformá-la na expansão de sua personalidade (SILVA, 1999).

Existem dois tipos de liberdade, a conceituada como a liberdade interna exemplificando a vontade do indivíduo (livre-arbítrio), e a liberdade externa que é o poder de fazer tudo o que se quer, tendo por consequência o afastamento de obstáculos e coações (SILVA, 1999).

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão tratou de liberdade de forma expressa, em seu artigo 4, quando declara:

Art. 4. A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo. Assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela lei.

Nesse sentido, é de clareza cristalina que a liberdade está condicionada a vontade do homem, decidindo por várias vezes qual decisão deve tomar, porém muitas dessas decisões serão repelidas pelo Ordenamento Jurídico, desenvolvendo uma limitação no desempenho de sua liberdade. A referência da liberdade com a teoria do Direito implica em limites aplicados a possíveis sanções caso pratique-se determinadas condutas, em outras palavras, mesmo que alguma conduta seja proibitiva no ordenamento jurídico, não quer dizer que não se possa praticá-la, mas que caso ocorra haverá possíveis sanções para tal violação (PAMPLONA FILHO, 2001).

A tutela da liberdade está estabelecida em todo o direito positivado, para estabelecer o exercício da liberdade. No entanto, pela relevância do referido tema, o mesmo não poderia deixar de ter previsão na Constituição, já que no ordenamento jurídico trata-se da mais alta hierarquia normativa (PAMPLONA FILHO, 2001).

O artigo 5º da Constituição Federal faz referência a duas dimensões. Uma se consubstancia no princípio da legalidade tratando-se de uma garantia individual, e a outra sobre a liberdade, sendo um exemplo de direito fundamental de grande importância, pois extrai a ideia de liberdade nas suas mais variadas formas, podendo ser restringida apenas por um sistema de legalidade legítima (SILVA, 1999).

Nesse sentido preceitua o artigo 5, inciso II da Constituição Federal:

Art. 5. 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:
[...]
II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. (BRASIL, 1988).

Sendo assim o texto constitucional acima citado, prevê liberdade de fazer e de não fazer o que bem entender, salvo quando a lei determinar ao contrário.

As normas garantidoras dos direitos e garantias possuem aplicação imediata, afirmando por sua vez o caráter dogmático do exercício de proteção do exercício da liberdade, conseqüentemente não se pode negar, do ponto de vista dogmático, o exercício de proteção a um direito somente pela inexistência de uma lei específica definidora de limites ao seu exercício (PAMPLONA FILHO, 2001).

Todas restrições de liberdade, esbarram no princípio de que a liberdade é o que deve prevalecer, não podendo ser violado por via de atuação do Poder Legislativo nem do poder de polícia. Isto é, sem dúvida, um sistema importante que limita os direitos individuais, mas que só se faz necessário na extensão requerida pelo bem-estar social (SILVA, 1992).

O brocardo latino: *Libertas est naturalis facultas ejus quod cuique facere libet nisi si quid vi aut jure prohibetur*, significa que a 'liberdade é faculdade natural de fazer o que se deseja desde que não haja proibição da força ou do direito', o que nos traz sinais de limitações ao exercício da liberdade absoluta (PAMPLONA FILHO, 2001).

É certo que sempre haverá um mínimo de coação para restringir uma liberdade individual em prol de uma sociedade, fazendo-se necessário ser definida por lei limitadora normal, moral e legítima (SILVA, 1992).

Somente o ordenamento jurídico teria legitimidade para opor limites à liberdade individual das pessoas, com o objetivo de garantia aos bens jurídicos tutelados como a vida, propriedade e a própria liberdade (PAMPLONA FILHO, 2001).

A título de exemplificação, dispõe o inciso XI do artigo 5º do texto constitucional que:

Art. 5. 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:

[...]

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial. (BRASIL, 1988).

Portanto, para estabelecer os limites do exercício pleno da liberdade, devemos ter a noção de qual é o ponto em que tal exercício fere o interesse social, público ou de outra pessoa. Sendo assim, apenas ao observar a premissa básica da liberdade em sentido lato, é que verificaremos em casos concretos os limites impostos pelo ordenamento jurídico. (PAMPLONA FILHO, 2001).

Conforme ensinamentos de José Afonso da Silva (1992, p. 243):

Algumas normas constitucionais, conferidoras de liberdades e garantias individuais, mencionam uma lei limitadora, tudo isso constitui modos de restrições das liberdades, que, no entanto, esbarram no princípio de que a liberdade é o direito que deve prevalecer, não podendo ser estirpado por via de atuação do Poder Legislativo nem o poder de polícia. Este é, sem dúvida, um sistema importante de limitação de direitos individuais, mas só tem cabimento na extensão requerida pelo bem-estar social, Fora daí é arbítrio.

Dessa forma, o exercício da liberdade em uma sociedade moderna não está condicionado apenas pelo livre- arbítrio do legislador, mas sim por exigência da manutenção dessa própria liberdade.

Bitencourt (2002, p. 27) afirma que: “O respeito à Liberdade Sexual é um corolário da dignidade e personalidade humanas e tem caráter absoluto”.

Nas palavras de Néelson Hungria (1983 *apud* GIRÃO, 2004, p. 55), “A disciplina jurídica da satisfação da libido ou apetite sexual reclama, como condição precípua, a faculdade de livre escolha ou livre consentimento nas relações sexuais”.

Segundo a professora Maria Helena Diniz, (1998, p. 122 grifo nosso):

LIBERDADE SEXUAL. Direito Penal. Direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Constituirão crimes contra liberdade sexual: o ato de constringer mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça; o atentado violento ao pudor, forçando alguém a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal; a conjunção carnal com a mulher honesta, mediante fraude, a praticar ato libidinoso.

No entanto, a liberdade sexual está estritamente ligada à noção de livre disposição do próprio corpo, dando uma visão individualista do ser humano, extraindo a ideia que cada um faz com o seu corpo o que achar que deve (DINIZ, 1998).

Nesse sentido discorre Magalhães Noronha (1992, p. 99):

Tal liberdade não desaparece nas próprias espécies inferiores, onde se observa que geralmente o macho procura à fêmea, quando ela se acha em cio, isto é, predisposta ao coito. Nelas, também, a requesta antecedente é o fato observado pelos zoólogos. Os odores, as cores, as formas, a força, o som, as danças, etc. são sempre recursos postos em prática antes do amplexo sexual. No homem, a requesta antecede ao ato, mesmo entre os selvagens. São sempre a música e a dança os atos preliminares da união dos sexos, como anota Havelock Ellis. Fácil, pois, é conjecturar quão intenso é o primitivismo.

A prestação de favor de natureza sexual como condição para a conservação de um direito, atendendo uma necessidade da vítima, serve de parâmetro para entender como o assédio sexual provoca lesão na vítima e por isso faz jus a tutela penal (GIRÃO, 2004).

No entendimento de Alice Bianchini (2002 *apud* GIRÃO, 2004, p. 40):

Tal preocupação, não obstante legítima, é aplicável à criminalização do assédio, visto que, tendo o bem jurídico elevada dignidade, a sua proteção pela via penal encontra-se autorizada, ainda que diminuta a sua capacidade. Isto porque, além de instituir a proteção mais intensa de bens jurídicos-penais - entendidos como aqueles valores essenciais à vida do indivíduo em sociedade -, o Direito Penal também serve para a desaprovação massiva das condutas que, gravemente, atentem contra a existência deles e, por decorrência dos que a cometam.

Portanto existe um amparo doutrinário acerca da existência e importância da liberdade sexual no convívio da sociedade moderna, estando à mesma tutelada por normas criminais (PAMPLONA FILHO, 2001).

Com a previsão da conduta descrita em um tipo penal, protegeu-se um dos mais caros bens dos cidadãos, qual seja sua liberdade sexual, não querendo o legislador abarcar todas as formas de lesão a esse bem, mas apenas imaginou um ato grave a lesioná-lo (GIRÃO, 2004).

Porém a conquista de um direito à liberdade sexual não foi nada fácil, foram travadas algumas batalhas na conquista de seus espaços, tanto pelo homem e principalmente pela mulher, sendo posteriormente incorporada ao reconhecimento da ordem política, social e jurídica no que diz respeito a “dispor do seu próprio corpo” (PAMPLONA FILHO, 2001, p.).

A dignidade da vítima, em outras palavras, a sua decência, seu amor próprio e a preocupação com sua própria reputação, ficam extremamente abalados quando tratados no crime de assédio sexual.

A Constituição Federal demonstra o fundamento da dignidade em seu artigo 1º, inciso III:

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

[...]

III- a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, Alexandre de Moraes (2000, p. 48):

A dignidade é 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.

Entende-se por honra e dignidade sexuais, que cada indivíduo sendo ele homem ou mulher, merece como ente social de um modo geral, conceber digno e honrado esse aspecto de

sua personalidade, e por outro lado, de forma individual é definir, respeitados os limites da moralidade pública, sua vida sexual, honrosamente (BITENCOURT, 2012).

Nesse mesmo sentido discorre Jucá (1997 *apud* GIRÃO, 2004, p. 59-60):

Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal quanto física, geralmente repetida, de natureza a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar consequências prejudiciais em matéria de emprego ou a trazer atentado à integridade física ou psicológica da pessoa ou à sua dignidade.

Sendo assim, ocorrendo o constrangimento ilegal se afeta diretamente a liberdade individual e sua autodeterminação, qual seja a liberdade de escolhas de parceiros, a honra sexual e a dignidade nas relações trabalhistas.

Sina o administrativista Antônio Bandeira de Mello (1994, p. 126):

Cargos são as mais simples e indivisíveis unidades de competências a serem expressadas por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de Direito Público e criadas por Lei, salvo quando concernentes a serviços auxiliares do legislativo, caso em que se criam por resolução, da Câmara ou do Senado, conforme se trate de serviços de uma ou de outra dessas casas.

Em se tratando de relações laborais no âmbito privado, encontramos tanto a figura da hierarquia quanto da ascendência, havendo necessariamente a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que dirige a prestação de serviços de forma pessoal, submetida ao poder hierárquico e disciplinar, por remuneração (PAMPLONA FILHO, 2002).

Continua a explicar Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 58) que:

Ora, se a subordinação jurídica, requisito essencial da relação de trabalho subordinado, implica a 'submissão contratual' do empregado ao empregador, podendo vir acompanhada acidentalmente, inclusive de uma subordinação socioeconômica, não há dúvidas que a relação de emprego é um campo fértil para ocorrência de lesões no patrimônio jurídico (tanto material, quanto moral) dos seus contratantes.

Sendo assim a subsunção ao delito do assédio fica relacionado a verificação da hierarquia entre os sujeitos, comprovados pelo regramento da empresa, ou pela ascendência que o autor tem para com a vítima (GIRÃO, 2004).

A relação à ascendência pode se vincular a qualquer tipo de superioridade, podendo ser incluída desde relacionamento entre pai e filhos, o profissional da saúde ou, por exemplo, no âmbito docente e eclesiástico (JESUS; GOMES, 2002 *apud* GIRÃO, 2004).

Entretanto, tais relações com sujeitos ativos como o orientador religioso, profissional de saúde, professores ou mesmo colegas de trabalho, inexistem delito tipificado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, visto estar ausente uma das elementares do tipo penal inerente a

emprego, cargo ou função. Vale ressaltar que tais condutas não ficam descartadas a subsunção de outras condutas criminalizadoras, ou mesmo responsabilizadas na seara civil ou trabalhista (JESUS; GOMES, 2002).

No que se refere ao sujeito passivo não há exigência de gênero, podendo ser qualquer pessoa, sendo os subordinados duplamente vítimas, pois além de ficarem constrangidos com a situação indefensável, ainda passam a se culparem pela a conduta do autor do crime (GIRÃO, 2004).

Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 41):

A circunstância fática de as mulheres serem as vítimas habituais do assédio sexual é atribuída à estratificação vertical, consistente no fato de que, em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas ao homens; e à segregação horizontal, como se designa a especialização dos empregos em função dos sexos, em consequência da qual as mulheres se encontram majoritariamente nos empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras etc., em que há uma linha muito tênue de diferenciação entre a função pura e simples e os favores pessoais.

Encontramos o embrião do assédio sexual no período histórico pelos os senhores de engenho, que obtinham vantagens e favores sexuais de suas escravas, suas subordinadas. No período posterior a igreja católica preocupou-se com a ‘moral’ da população pregando a conduta correta vinculada ao casamento, à monogamia e à procriação, sendo que o comportamento que desviasse de tal conceito seria tido como pecado. Apesar do estabelecimento da vida urbana, com a mulher inserida no mercado de trabalho, ocasionaram mudança na compreensão da hierarquia de gênero, mas não na modificação do poder, que permanece em dias atuais (GIRÃO, 2004).

Desse modo, a conduta assediadora como ilícita veio em resposta da defesa a atos discriminatórios contra a mulher em seu ambiente de trabalho, pois é de conhecimento geral que a ocupação de altos cargos se dá na grande maioria pelo sexo masculino, estando às mulheres em sua minoria em cargos de chefia (GIRÃO, 2004).

O comportamento sexual agressivo com o intuito de satisfazer a libido, surge de uma necessidade natural, tratando-se de uma violência física e, ao mesmo tempo de uma violência moral (trazendo males como medo e angústia), causando danos à vítima dessa violência, de forma especial a mulher (PAMPLONA FILHO, 2001).

Os constrangimentos devem ter como objetivo ‘favores sexuais’, entendendo qualquer benefício ou aproveitamento libidinoso que mova a ação do agente. Não abrangendo, em princípio, elogios ou meros reconhecimentos de competência (BITTENCOURT, 2012).

Dissertando sobre o tema, esclarece Rubia Mara Oliveira Castro Girão (2004, p. 51-52):

Encontramos o emprego do substantivo vantagem em diversos tipos penais. Na maioria das vezes é usado no sentido de benefício pecuniário, de lucro. Contudo, por vezes não vem acompanhado de qualquer adjetivo; pelo que se interpreta que, qualquer que seja o proveito pretendido pelo agente, faz configurar o crime. No delito sob estudo, corretamente qualifica-se a vantagem pretendida como 'sexual'. Ainda assim, sua utilização no tipo parece mais adequada que o emprego do vocábulo favorecimento – que corresponde ao ato de favorecer-se – de uso menos frequente na legislação penal. No crime de assédio certamente pretendeu o legislador referir-se ao ato de beneficiar-se o agente, de aproveitar-se de sua condição de superioridade funcional para conseguir um benefício de ordem sexual. Assim, melhor teria sido o emprego neste momento de 'favores sexuais'.

Nesse sentido considera-se comportamento sexual alguns atos de conduta do homem e da mulher que, para satisfazer a libido, utiliza-se de chantagem, ameaça, seja direta ou indireta; ludibria a outra pessoa, objeto de desejo, com promessas, agindo de modo astucioso, destruindo a possibilidade de a vítima resistir (PAMPLONA FILHO, 2001).

Explica Damásio E. de Jesus e Luiz Flávio Gomes (2002, p. 35) que:

A finalidade especial de obter 'vantagem ou favorecimento sexual', por outro lado, está afastada quando o sujeito ativo objetivar uma relação duradoura, um namoro efetivo, por exemplo. Na verdade, esse crime somente pode ocorrer quando o superior constranger um subalterno a presta-lhe, contrariadamente, 'favores sexuais', mesmo que não os consiga. A eventual ocorrência de atos libidinosos constituirá, em princípio, simples exaurimento do crime.

Sendo assim, em termos de atos sexuais normais, a outra pessoa sempre deve poder dizer não, caso o contrário será o sexo praticado com violência, pretendendo o sujeito ativo obter vantagem ou o favor sexual com a conduta assediadora, obrigando a vítima a praticar ato que satisfaça a sua libido ou concupiscência.

Como é de conhecimento geral, o assédio sexual se vincula a condutas impostas, não desejadas, desagradáveis para o receptor, este é o fator chave que as distingue de outras condutas permitidas. Ele supõe sempre uma conduta sexual repelida, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera (PAMPLONA FILHO, 2001).

Conceitua-se por isso, o crime de assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada, que embora repelida pela vítima, ocorre reiteradamente, privando o destinatário de sua liberdade sexual (JESUS; GOMES, 2002).

Discorre Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 44) acerca do assunto:

Embora não seja essencial para a sua caracterização, é importante que as pessoas que acreditam estar sendo objeto de assédio sexual cientifiquem ao presumido assediador de que se seu comportamento não é desejado. É razoável se esperar que esse aviso dê lugar ao abandono imediato da conduta indesejável, sob pena de se caracterizar/comprovar mais facilmente o assédio.

Nesse sentido, o constrangimento sofrido pela vítima está intimamente ligado ao fato da rejeição da conduta, sendo que se a mesma concordar com essa prática haverá a descaracterização do crime de assédio sexual, transcendendo seus limites e alcançando questões sobre o abuso sexual (PAMPLONA FILHO, 2001).

Retira-se da definição do verbo assediar a característica da insistência, sendo que o significado de insistência é perseverar no ato de pedir ou fazer, sendo que de forma geral é necessário à conduta reiterada do crime de assédio sexual.

Todavia, excepcionalmente, a jurisprudência no Direito Estrangeiro entende que se a conduta sexual do assediador revestir de uma gravidade insuperável (conduta gravíssima uma só vez) poderá afastar o requisito de reiteração de conduta (PAMPLONA FILHO, 2001).

O próprio legislador definiu a questão da necessidade de reiteração ou não na conduta praticada, quando optou por não usar o verbo assediar na norma tipificadora, deixando o intérprete livre para considerar o crime de assédio uma única conduta ou várias (GIRÃO, 2004).

Dessa forma, conclui-se que não é indispensável para configurar o crime de assédio sexual o elemento de reiteração e perseguição sexual.

CONCLUSÃO

Por meio desse artigo buscou-se demonstrar que o assédio moral no trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, como a globalização econômica predatória, que vislumbra somente o lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

Sendo o assédio sexual uma espécie do gênero assédio moral, tem-se percebido que nos países mais industrializados, o assédio sexual também está se tornando um penoso problema trabalhista.

O assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.

Para se combater o assédio sexual, não basta um instrumento legislativo avançado que, sem dúvida, poderá ter a par do cunho punitivo, um caráter pedagógico, mas é necessária

principalmente uma profunda modificação nas relações humanas. Desmistificar a questão do assédio sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já estiver instalado.

Constatou-se que a circunstância fática de as mulheres serem as principais vítimas do assédio sexual é atribuída à estratificação vertical, que constitui no fato de ocuparem cargos subordinados em relação aos homens; e à estratificação horizontal, onde há a especialização dos empregos em função do gênero, em consequência das mulheres ocuparem empregos de secretárias, recepcionistas, enfermeiras, professoras, etc.

O assédio sexual é uma forma de violência e de discriminação, o principal responsável pelo fato das mulheres serem obrigadas a mudar com frequência de emprego ou se demitirem, e da mesma forma é responsável pela lenta evolução nas carreiras profissionais das mulheres, alimentando o desnível salarial existente entre homens e mulheres.

O problema do assédio sexual no ambiente de trabalho ser persistente e comum entre as mulheres é que muitas mulheres solteiras dependem de seu próprio trabalho para sobreviverem, outras casadas estão no mercado de trabalho por necessidade de subsistência da própria família, para outras o trabalho constitui a única forma de renda de sua família, constituídas muitas vezes por crianças dependentes, mas de todas as razões demonstradas talvez uma das mais importantes seja porque o trabalho é um direito fundamental, que deve ser exercido de forma igualitária entre homens e mulheres, sendo o assédio sexual uma das formas mais perniciosas de violência contra as mulheres.

Verificou-se que a solução encontrada no ordenamento jurídico para reparar o dano moral sofrido pela vítima do assédio é a possibilidade jurídica de uma compensação, para amenizar a dor sofrida, abrangendo inclusive a forma de retratação ou desagravo público.

Entretanto, a reparação civil por danos morais é constantemente usada quando se trata de assédio sexual, havendo quem diga a existência da “indústria” de milionárias indenizações. Quando se trata de assédio sexual no Direito do Trabalho, na hipótese de o assédio ser cometido pelo empregado, o empregador possui a responsabilidade solidária na reparação do dano, decorrente de sua culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, pois deve ser garantido pelo empregador a moralidade no ambiente de trabalho, bem como a integridade física e moral de seus empregados.

O assédio sexual também caracteriza, do ponto de vista trabalhista, uma hipótese de despedida indireta (ou demissão forçada) do trabalhador (a), seu enquadramento encaixa-se na alínea “e” do artigo 483 da Consolidação das Leis do trabalho, porém, dependendo da situação fática poderá enquadrar-se na alínea “c” do mesmo artigo, e ainda, na violação do direito à dignidade e a liberdade sexual.

Além das consequências na esfera trabalhista e cível, é possível haver ainda a responsabilização criminal, em casos que se enquadrem no artigo 216- A do Código Penal Brasileiro.

Nesse diapasão, observa-se que a tutela criminal veio como forma de proteção ao trabalhador, sendo exauridas todas outras formas de conter tal crime legitimando a sua criminalização, como forma de coibir tais práticas tão recorrentes no ambiente de trabalho. Há quem defenda as soluções extrajudiciais de conflitos, porém, é certo que, na realidade brasileira, é necessária uma mudança de mentalidade para viabilizar esta interessante e segura forma de solução.

As comissões de empresas são, por excelência, os melhores órgãos para solução de conflitos de natureza extrajudicial, há também as comissões de conciliação prévia que, quando informada da existência da denúncia de assédio sexual no seu âmbito, poderá tomar providências de caráter preventivo, evitando que casos semelhantes possam acontecer.

A arbitragem também é uma forma extrajudicial de solução de conflitos, que pode ser aplicada em tese no direito do trabalho, sendo conhecida pela sua celeridade.

Já não restam dúvidas de que as lesões injustas causadas pela prática do assédio moral e sexual constituem ataque direto à dignidade da pessoa humana. E, uma vez desprovido o homem de sua dignidade, nada mais lhe resta, tornando-se inócuas todas as demais garantias asseguradas pelo ordenamento jurídico.

Com isto, conclui-se que o assédio no trabalho é extremamente prejudicial tanto para o empregado, quanto para o empregador. Medidas educativas implementadas pela própria empresa tornam-se uma das estratégias a serem adotadas.

Espero sinceramente que este trabalho contribua para despertar outras e melhores reflexões, de forma a garantir aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho íntegro e livre de assédio sexual.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS JURÍDICAS. *Dicionário Jurídico*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de Emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 1995.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais. 2013.

BIANCHINI, Alice. *Pressupostos processuais materiais mínimos da tutela penal*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2002.

BITENCOURT, Cesar Roberto. *Manual de Direito Penal: Parte geral*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. *Tratado de Direito Penal: 4ª parte especial: dos crimes contra a dignidade sexual até os crimes contra a fé pública*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 2. ed. São Paulo: Forense, 1995.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

BRASIL. Código Penal. *Vademecum*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. *Consolidação das Leis Trabalhistas. Vademecum*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. *Constituição Federal (1988)*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 mar. 2015.

_____. *Superior Tribunal Trabalho. Agravo de Instrumento no Recurso de Revista 98500-13.2006.5.03.0025. Agravante: União (PGF). Agravados: Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV e Cláudio Márcio de Souza Furtado. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 22 de maio de 2009*. Diário [da] Justiça. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2098500-13.2006.5.03.0025&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAiBQAAF&dataPublicacao=22/05/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

_____. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário RO - 9227/04-MG. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Mariana Braga Duarte. Relator: Min. Alice Monteiro De Barros. Belo Horizonte, MG, 11 de agosto de 2004*. Diário [da] Justiça. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

_____. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 7126-MG. Recorrente: Patrícia Aparecida Ferreira. Recorridos: Perili Ótica Ltda e Humberto Glaucio Jardim. Relator: Min. Alice Monteiro De Barros. Belo Horizonte, MG, 18 de julho de 2001*. Diário [da] Justiça. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

_____. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 14159-MG. [segredo de justiça] Relator: Min. Denise Alves Horta. Belo Horizonte, MG, 16 de junho de 1998*. Diário [da] Justiça. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

_____. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 4140-MG. Recorrente: Rosimeire Batista Rodrigues Oliveira. Recorrido: Miramar Coelho da Silva filho. Relator: Min. Sebastiao Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, MG, 11 de março de 2000*.

Diário [da] Justiça. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4083>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 6. ed. rev., atual. e ampl. até a Emenda Constitucional nº 45/2004. São Paulo: Saraiva, 2005.

CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: Livraria dos tribunais, 2002.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

COSTA, Orlando Teixeira da. *O trabalho e a dignidade do trabalhador*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão oficial da Justiça do Trabalho, São Paulo, vol. 64, n. 1, 1995.

DELGADO, Maurício Godinho; TEODORO, Maria Cecília Máximo; PEREIRA, Vanessa dos Reis (Coords.). *Relação de trabalho*. São Paulo: Livraria dos tribunais, 2005.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2011.

DIAS, Isabel. *Violência contra as mulheres no trabalho: o caso de assédio sexual*. Sociologia, Problemas e Práticas, Lisboa, n. 57, p. 11-23, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/spp/n57/n57a02.pdf>>. Acesso em: 05 maio 2015.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998.

FELKER, Reginald Delamr Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 2. ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GIRÃO, Rúbia Mara Oliveira Castro. *Crime de assédio sexual: estudos da lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001*. São Paulo: Atlas, 2004.

GOES, Maurício de Carvalho. *A equiparação salarial com instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GRECO, Rogério. *Curso de Direito Penal: Parte especial*. 9. ed. Vol. 3. Niterói: Impetus, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kiihmer. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

JESUS, Damásio E. de. *Assédio Sexual: primeiros posicionamentos*. Phoenix (órgão informativo do CJDJ), n. 18, jun. 2001.

JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Coords). *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. *O assédio sexual como justa causa típica*. Revista Livraria dos Tribunais, São Paulo, Vol. 61, n. 2, 1997.

LOBREGAT, Vinícios Marcus. *Dano Moral nas relações individuais de trabalho*. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2001.

MACHADO NETO, A. L. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

MANRICH, Nelson (Org.). *Coleção RT Mini Códigos, Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Previdenciária*. 4. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

_____. *Curso de Direito Administrativo*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2007.

NASCIMENTO JÚNIOR, Luiz Gonzaga. *Um homem também chora*. [S.l].1983. Disponível em: <<http://www.vagalume.com.br/gonzaguinha/um-homem-tambem-chora-guerreiro-menino.html>>. Acesso em: 05 maio 2015.

NORONHA, E. Magalhães. *Direito Penal*. 20. ed. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 1992.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Orientação Sexual e Discriminação no Emprego*. In: VIANA, Marco Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). *Discriminação*. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2000.

_____. *O Assédio Sexual na Relação de Emprego*. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2001.

PIMENTEL, Silva; PANDJIARJIAN, Valéria. *Globalização e direitos das mulheres*. Folha de São Paulo Online. Opinião. 08.06.2001. Disponível em: <www.folhasp.com.br>. Acesso em: 25 abr. 2015.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. *Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

RENZETTI, Rogério. *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho Tributário*. Salvador: Juspodivm, 2014.

SALVADOR, Luiz; CURY, Luciana. *Síndrome de Burnout*. Júri Síntese Millenium, n. 40, mar./abr. 2003.

SALVADOR, Luiz. *Assédio Moral: TRT da 17ª Região reconhece que a violação à dignidade humana dá direito à indenização*. Justiça do trabalho caderno de Direito Previdenciário: doutrina e jurisprudência, Porto Alegre, n. 230, a. 20, fev. 2003.

SANTOS, Aloysio. *Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SHIAVI, Mauro. *Ações de Reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 3. ed. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 2009.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1992.

SILVA, Luiz de Pinha da. *Ensaio de Direito do Trabalho*. São Paulo: Livraria dos Tribunais, 1998.

SILVA, Américo Luis Martins da. *O dano moral e sua reparação civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

STOCO, Rui. *Tratamento de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 9. ed. vol. 2, atual e reformulada com comentários ao Código Civil. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2013.

UNESCO. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Brasília. 1988. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>, Acesso em: 05 maio 2015.

recebido em: 22 de fevereiro de 2017
aprovado em: 10 de julho de 2017