



## **ASSÉDIO SEXUAL: O ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

ALTAIR MOTA MACHADO

Professor Adjunto de Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM.  
Mestre em Direito da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Delegado-Geral de  
Polícia Civil aposentado.

MARIA EUNICE DE OLIVEIRA COSTA

Professora Adjunta de Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM.  
Doutoranda em Direito Penal da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo -  
PUC/SP. Mestra em Direito da Universidade Federal do Paraná - UFPR.  
Especialista em Direito Constitucional e Direito Processual Civil da Faculdade de  
Direito do Sul de Minas - FDSM. Advogada.

*Resumo:* O presente trabalho discorre acerca de aspectos atinentes ao crime de assédio sexual, disposto no art. 216-A, do Código Penal, com a alteração trazida pela Lei nº 10.224, de 15 de maio, de 2001, tipificando criminalmente essa conduta que, por tanto tempo, foi tolerada e ocultada. É essa uma prática de difícil produção probatória, tanto na esfera penal, quanto na trabalhista, uma vez que geralmente ocorre na ausência de testemunhas. Existe ainda, por parte da vítima, medo e vergonha em denunciar, atrelado ao receio de vir a ser demitida, considerando sua hipossuficiência econômica na relação de emprego. Através do método dedutivo, e a partir da análise documental, discute-se o tipo penal e o acerto em sua previsão legal, ou se seriam suficientes as sanções de outras ordens. A pesquisa se mostra relevante, uma vez que tal prática afeta a vítima, em sua saúde física e emocional; demais trabalhadores; empresa e sociedade como um todo.

*Palavras-chave:* assédio sexual; hipossuficiência econômica; dignidade sexual.

*Abstract:* This work presents discusses about aspects related to the crime of sexual harassment, provided for in art. 216-A, of the Penal Code, with the alteration brought by Law nº 10.224, of May 15, 2001, typifying criminally this conduct that, for so long, was tolerated and hidden. This practice is difficult to produce evidence, both in the criminal and labor

spheres since it usually occurs in the absence of witnesses. There is also, on the part of the victim, fear and shame in denouncing, linked to the fear of being fired, considering their economic lack of sufficiency in the employment relationship. Through the deductive method, and from the documentary analysis, the criminal type and the correctness of its legal provision are discussed, or whether sanctions of other orders would be sufficient. The research is relevant, since this practice affects the victim, in their physical and emotional health; other workers; company and society.

*Keywords:* sexual harassment; economic debility; sexual dignity.

### *Introdução*

O trabalho proposto apresenta um estudo acerca de aspectos atinentes ao crime de assédio sexual, disposto no art. 216-A, do Código Penal, com a alteração trazida pela Lei nº 10.224, de 15 de maio, de 2001, tipificando essa conduta que, por tanto tempo, foi tolerada e ocultada.

As vítimas aqui são assediadas por seus patrões ou superiores hierárquicos, sendo submetidas a atos que atentam contra sua dignidade e moral, sendo coagidas a agir contrárias à sua vontade, sob o receio de virem a ser demitidas ou, de alguma forma, prejudicadas. Em razão da relação de emprego, a vítima, que é dependente da remuneração recebida, evidencia sua hipossuficiência econômica.

É indubitável que essa prática atinge não somente à vítima, mas alcança negativamente todo o ambiente de trabalho e, inclusive, atinge a própria empresa. Assim, o interesse em combatê-la visa garantir que esse ambiente seja digno e sadio, nos termos do que dispõe a Constituição da República.

O enfrentamento a essa prática requer um trabalho conjunto, inclusive, aproximando duas importantes áreas jurídicas, a penal e a trabalhista. Embora não se limite a um gênero específico, as mulheres são as principais vítimas, em decorrência de fatores históricos e culturais, considerando sua posição de inferioridade em relação aos homens, não obstante grandes conquistas já existentes. Nesse caso, a mulher se vê duplamente atingida.

Outro aspecto a ser tratado diz respeito à dificuldade de produção probatória, principalmente por se dar às ocultas, sem a presença de testemunhas. Por outro lado, sempre

existiu certa resistência em denunciar, seja pelo fato de a vítima se sentir envergonhada com a situação, seja pelo seu receio de ser demitida ou sofrer qualquer outra represália.

A metodologia eleita é a análise documental, através do método dedutivo, quando serão feitas considerações acerca da violência sexual no âmbito trabalhista, com as implicações dela decorrentes, para que se possa fazer uma análise do tipo penal, sendo dedicada especial atenção à mulher, no âmbito dessas relações aqui estabelecidas.

### *1. Considerações iniciais sobre a violência sexual no âmbito trabalhista*

Trazer esse tema à discussão é extremamente relevante, porque condutas dessa natureza impactam, sobremaneira, a rotina das vítimas. Qualquer conduta que afete a dignidade sexual de um empregado, trará prejuízos diretos não somente à vítima, o que poderá se dar em diferentes aspectos, quanto à sua saúde física, emocional e psicológica, mas também refletirá nos demais empregados, vindo a afetar a empresa como um todo

Desta forma, há que se privilegiar ações conjuntas, voltadas à prevenção e combate, ressaltando que a Constituição da República traz dentre seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, e isso pressupõe que os envolvidos têm direito a um trabalho digno e sadio, livre de qualquer forma de violência.

A relação de emprego, por suas características, acaba sendo um ambiente facilitador da prática de ilícitos penais, como qualquer outra interação entre seres humanos. Segundo o art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Quanto à definição apresentada, são cinco os requisitos a serem destacados, os quais sejam: “(a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços.”<sup>1</sup>

Para o tema a ser exposto, especificamente, interessa ressaltar que a interação aqui evidencia uma relação de submissão do empregado em relação ao empregador, ou seja, de um lado a submissão; de outro, o poder de mando; e essa relação está voltada para o próprio sustento, para a subsistência da então vítima, pressupondo certa vulnerabilidade.

Nesse sentido, acrescenta Sergio Pinto Martins:

Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. A submissão ou sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão. Encontra-se também a origem da palavra

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. p. 466.

subordinação em sub (baixo) *ordine* (ordens), que quer dizer estar debaixo de ordens, estar sob as ordens de outrem.<sup>2</sup>

Assim, considerando que o empregado deverá cumprir as ordens que lhe são determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho firmado entre eles, pode-se dizer que: “subordinação é submissão do empregado ao poder de direção do empregador.”<sup>3</sup> Então, resta evidenciado um estado de fragilidade, gerado pela submissão e pela hipossuficiência do empregado.

Quando se fala em assédio sexual, verifica-se que essa prática no ambiente de trabalho está ligada à verticalidade do poder hierárquico do empregador, em uma relação de emprego. As vítimas aqui são assediadas por seus patrões ou superiores hierárquicos, submetidas a atos que atentam contra sua dignidade e moral, expostas a situações vexatórias, uma vez que podem agir contrárias à sua vontade, sob o receio de virem a ser severamente prejudicadas. Além do prejuízo direto e absoluto em relação à vítima, o próprio ambiente laboral restará prejudicado.

Embora afete todos os gêneros, é mais comum que as vítimas sejam mulheres. Interessante considerar que não há equidade no acesso da mulher ao trabalho, pelos mais variados fatores. E mesmo já se tendo evoluído nesse sentido, ainda é uma relação marcada pela discriminação e desvalorização, evidenciando ser a mulher duplamente vulnerável: como mulher e como empregada.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode se dar entre colegas de trabalho, que ocupam mesma posição hierárquica. Nesse caso, ainda que não configure crime, estará ele sujeito às sanções administrativas, inclusive, demissão por justa causa. Importa salientar que essas condutas, presentes na relação de trabalho, geram a obrigação de indenizar pelo mal causado ou uma rescisão indireta.

A prática não é nova, sempre existiu e durante muito tempo foi tolerada ou ocultada, mas hoje, cada vez mais, tem sido repudiada e combatida. Muitas das vezes, de tão corriqueira, a mulher sequer se percebia vítima. E depois, denunciar tais condutas, representava um universo de incertezas, medo, humilhação, culpa, e até a incerteza quanto à punição do agente.

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, dispõe sobre as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência do âmbito do trabalho, a serem adotadas pelas empresas, a partir da Comissão Interna de Prevenção de

---

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 468.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 468.

Acidentes e de Assédio (CIPA) – cuja nomenclatura foi ampliada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 4.219, publicada em 20 de dezembro de 2022.

Fabíola Marques afirma que a medida de incluir essa atribuição à CIPA, se justifica pelos números expressivos referentes a essa prática. Segundo dados obtidos pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, “apenas no ano de 2022, aproximadamente 46,7% das mulheres brasileiras sofreram assédio. Só no ambiente de trabalho, cerca de 11,9 milhões de mulheres ouviram cantadas e comentários desrespeitosos”.<sup>4</sup>

Assim, há que se ressaltar justamente o papel desempenhado pela empresa, que deverá promover meios que facilitem a denúncia da vítima, que ela não se sinta intimidada ou constrangida a fazê-lo; e tudo se dê no sentido de apoiá-la no processo para apuração e punição da conduta praticada, inclusive, sendo mantido o anonimato do denunciante. Esse não é um problema só da vítima, mas de todos.

Alinhado a isso, o Ministério Público de São Paulo, através do Subcomitê de Gênero, que integra o Comitê de Pessoas do MPSP, produziu uma cartilha, esclarecimento sobre o tema e orientando e incentivando a denunciar a prática. Tratou de exemplificar condutas físicas, verbais, explícitas ou implícitas, a exemplo de: tocar sensual ou sexualmente; roçar o corpo da outra pessoa; agarrar; acariciar; beliscar; bloquear o caminho para avançar sexualmente; fazer referência à sexualidade, com observações sexistas; convites insistentes; propostas indesejadas; manter e compartilhar materiais pornográficos; olhares e gestos de natureza sexual; etc.<sup>5</sup>

Conforme já mencionado, o assédio sexual nas relações de trabalho se traduz em tema bastante traumático e de penosa abordagem, deixando marcas profundas na vida da vítima. Inclusive, quem compartilha esse ambiente de trabalho também será atingido.

Conforme ressaltado pela Cartilha de Prevenção ao assédio moral e sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo, da lava do Tribunal Superior do Trabalho, assédio sexual é: “toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual.

---

<sup>4</sup> MARQUES, Fabíola. *Nova função da Cipa para prevenir e combater assédio sexual e violência*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-07/reflexoes-trabalhistas-funcao-cipa-assedio-sexual-violencia-trabalho#:~:text=Reflex%C3%B5es%20Trabalhistas&text=Meses%20antes%2C%20a%20Lei%20n%C2%BA,vio%C3%Aancia%20no%20%C3%A2mbito%20do%20trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2023.

<sup>5</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Trabalho sem assédio: todos contra o assédio sexual no MPSP. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/CartilhaAssedio.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima”.<sup>6</sup>

Foi elaborada uma Cartilha pelo Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho, apoiados pela Organização Internacional de Trabalho, definindo assédio como:

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.<sup>7</sup>

A partir do narrado pode-se aferir duas hipóteses do narrado. Tem-se o crime de assédio sexual por chantagem (vertical) e o assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental ou horizontal).

Quanto ao assédio sexual por chantagem: “Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.”<sup>8</sup> Ressaltando que a subordinação não se restringe ao ambiente físico de transmissão.

Quando ao assédio sexual por intimidação tem-se que: “Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal”.<sup>9</sup> A fim de exemplificar tais condutas, acrescenta que são elas: “instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa.”<sup>10</sup>

Trata-se da repetição deliberada, por meio de gestos, palavras (faladas ou escritas) e comportamentos, que expõem o assediado a situações humilhantes e constrangedoras. Para além dos efeitos danosos produzidos à vítima, é comum que haja prejuízo para a própria

<sup>6</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao assédio moral e sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 10 abr. 2023.

<sup>7</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>. Acesso em: 02 mai. 2023.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Ibidem.

empresa, a exemplo de uma diminuição de produção, se deparando até com o adoecimento de seus colaboradores, física e mentalmente.

Os números relativos às denúncias não condizem com a realidade, existindo, visivelmente, uma subnotificação. É possível perceber que a partir do momento que se passou a debater tal prática, com campanhas educativas, e com a criação de canais para denúncia em empresas, como exigência da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – esse número aumentou, sendo que muitas mulheres se perceberam, em algum momento, vítimas. E que tais condutas, não raro, apareciam sob o disfarce de ingênuas brincadeiras.

No entanto, não se pode negar que, em regra, o assédio se dá em particular, sem testemunhas, assim, é comum recorrer a gravações telefônicas, manter cópias de mensagens eletrônicas, guardar bilhetes ou outros papéis que foram utilizados para tal, tomar nota de todos os fatos e circunstâncias relevantes, buscar imagens de câmeras de segurança, no intuito de comprovar o alegado.

### 1.1. A mulher e as relações de trabalho

Pretende-se nesse artigo não somente tratar da mulher como sujeito de direitos e da proteção quanto à sua liberdade sexual, laboral e até de dignidade (apesar de que o grande número de casos se refere a elas como sujeito passivo do crime em estudo), mas também ressaltar que desde os primórdios a figura da mulher, mesmo que indiretamente, sempre foi protegida socialmente, bastando imaginar a figura da genitora, quase que intocável, mas sempre faltou a normatização de tal proteção estatal.

É sabido que hoje existem diversas leis especiais ou ordinárias tratando dos diversos temas em proteção a inúmeros objetos jurídicos e materiais que devem ser tutelados, aos quais podem ser citados, exemplificando, o crime de feminicídio, a Lei Maria da Penha, dentre outras.

Quando se analisa os quadros de vitimização aos quais estão expostas em caso de violência de gênero no âmbito doméstico e familiar, é possível identificar como forma de enfrentamento do problema atualmente, a adoção de políticas públicas, ideologia penal dominante e ciências criminais oficiais, e estas ferramentas isoladamente não são capazes de garantir a prevenção de novas violências.<sup>11</sup> Quando se fala em proteção à mulher sempre é

---

<sup>11</sup> FERNANDEZ, Catharina. Violência de Gênero e pandemia: novos processos de revitimização pela ótica da criminologia Feminista. *Boletim IBCCrim*. Ano 29 – n.348 – nov. 21., p.21.

lembrado do ambiente doméstico ou familiar, mas o Direito Penal durante muito tempo se esqueceu do ambiente laboral.

A mulher ao deixar o lar e ingressar no mercado de trabalho passou a vivenciar situações inusitadas e a correr riscos em ambientes de convivência coletiva, e anexo a esses riscos está a proteção de sua liberdade sexual, reconhecidamente hoje tida como parte integrante da dignidade da pessoa humana, considerando as últimas alterações legislativas e jurisprudenciais.

É fato que o direito está em mutação constante, de acordo com a necessidade ou vontade de alguns. Apesar de se pensar de maneira bem conservadora que a lei sempre será a vontade da maioria representada pelos legisladores, ledo engano.

Através da Carta Magna, de 1988, conseguiu-se uma igualdade, embora apenas formal entre os sexos, posto que a mulher no seu dia a dia, continua a sofrer imposições dos homens, também em outros campos e não somente em seu ambiente familiar e doméstico.

Conforme elucida Viviane Teles de Magalhães Araújo:

As mulheres do mundo contemporâneo já vivem uma liberdade que até pouco tempo atrás não tinham, atingiram metas em raios longínquos, mas ainda não possuem a igualdade plena como seres humanos, o que limita sua dignidade. Não basta ser igual ou livre, essencial é o exercício pleno da liberdade e da igualdade, para que ao ser humano seja permitida a dignidade de existir.<sup>12</sup>

O movimento de emancipação feminina, que teoricamente teve início com a chamada revolução feminista, em tese propiciou em textos legais a chamada igualdade de direitos com o homem. A mulher ingressou no mercado de trabalho efetivamente com a Revolução Industrial, consolidando-se com a Segunda Guerra Mundial quando, diante da escassez de mãos de obra masculina, assumiu importantes papéis.

Além de todo o tratamento diferenciado e muitas das vezes para pior, recebido pela mulher em seu ambiente de trabalho, necessário tratar acerca do crime de assédio sexual, na legislação pátria.

Considerando que as mulheres são as principais vítimas desse crime, o homem passa a ter papel fundamental em mudar essa realidade. O machismo e o sexismo sempre foram normalizados. O normal é que se respeite toda e qualquer pessoa, independentemente de gênero. Aquela mulher que já foi reverenciada, hoje busca somente percebida e respeitada, e isso deve ser observado independentemente da roupa que se use, ou de seu comportamento; pois isso não autoriza uma abordagem indesejada ou qualquer outra forma de violência.

---

<sup>12</sup> ARAÚJO, Viviane Teles de Magalhães. *Mulheres iguais na diferença: a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e a eficácia dos direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2028. p. 93.

Ademais, mais especificamente quanto à mulher, é preciso pensar que esta mulher que divide o ambiente de trabalho do trabalho, poderia ser alguém próximo.

## 2. O assédio sexual: tipificação penal

O Direito Penal se pauta em princípios informadores, a exemplo: princípio da legalidade, da reserva legal, da anterioridade da lei, da irretroatividade da lei penal, da vedação à analogia *in malam partem*, da taxatividade, dentre outros (estado de inocência, culpabilidade, proporcionalidade da pena...). E considerando os princípios apontados, somente a lei pode definir condutas tidas como infrações penais, cominando penas, sendo tal previsão legal anterior à prática criminosa. De igual forma, a conduta praticada precisa se amoldar exatamente ao descrito no tipo penal – princípio da taxatividade.

Para se falar em assédio sexual enquanto crime, por óbvio, há que haver prévia tipificação penal. A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, acrescentou o art. 216-A, ao Código Penal, considerando somente o assédio sexual tido como assédio-chantagem (*quid pro quo* – “tomar uma coisa por outra”). Nesse sentido:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Redação dada pela Lei nº 10.224/2001.  
§ 1º vetado  
§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009).

O crime de assédio sexual não se confunde com o assédio moral. No assédio sexual, o constrangimento é dirigido à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. No assédio moral, a conduta consiste em humilhar, constranger moralmente a vítima, colocá-la em situação vexatória etc. O assédio moral não está tipificado no Direito Penal, mas esses casos são solucionados pelo Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e até mesmo pelo Direito Penal, como constrangimento ilegal ou ameaça.

É necessário salientar que existe uma indefinição de seus elementos constitutivos, bem como informar que houve certa resistência em normatizar o delito, por pensarem ser certa insignificância ou até mesmo uma importação cultural não adequada ao povo brasileiro.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> GIRAO. Rubia Mara Oliveira Castro. *Crime de Assédio Sexual*. São Paulo: Atlas Editora, 2004. p.19.

À época da Lei, inclusive, foi trazida à baila discussão sobre a necessidade em se criminalizar a conduta. Isso porque o Direito Penal, tido como *ultima ratio*, e considerando sua fragmentariedade e subsidiariedade, somente deveria atuar quando outras esferas não fossem suficientes, ou seja, deveria intervir minimamente. E nesse caso, em específico, entendiam que as esferas civil e trabalhista já lidavam satisfatoriamente com a questão. Por outro lado, entendeu-se necessário proteger não somente a liberdade sexual, mas a não discriminação no trabalho.

Para Alexandre Rocha Almeida de Moraes, o Direito Penal contemporâneo, citando Hassemer, caracteriza-se pelo caos normativo, e no caso brasileiro, pela adoção de um direito penal simbólico, com novos sujeitos passivos e novos gestores da moral que tiveram suas bandeiras institucionalizadas, moldados em novas criminalizações. Passaram, segundo ele, a protestarem contra a violação de direitos humanos e a exigir do Poder Político, a tutela dos seus interesses, até então, estranhos ao sistema jurídico.<sup>14</sup>

No caso em questão, Bitencourt enfatizou que não se tratava de menosprezar os bens jurídicos tutelados, que são de extrema relevância: “liberdade sexual, indiscriminação nas relações trabalhistas, honra e dignidade pessoais”, mas discutia-se a necessidade, pertinência e utilidade de se criminalizar tal conduta, jurídica e eticamente censurável.<sup>15</sup> Sua menção a bens jurídicos, evidencia que tal proteção vai além de somente a liberdade sexual.

Foi acrescentado à discussão, que se vive em um País onde os comportamentos sensuais e afetivos são considerados normais e fazem parte de identidade cultural, inclusive com aproximação entre pessoas. A cultura brasileira desde sempre foi marcada com certa liberalidade, até pela herança cultural, mas isso não pode ser uma escusa para o relacionamento abusivo, um abuso de poder, uma violação ética profissional, um desrespeito à liberdade sexual e à dignidade da pessoa humana.<sup>16</sup> O crime não se confunde com “paquera”, que pressupõe consentimento e reciprocidade.

O delito foi incluído no Título Dos crimes contra os costumes, entendido hoje como crimes contra a dignidade sexual, pois a liberdade sexual de cada um está diretamente relacionada à sua dignidade.

Considerando o perfil de Estado Democrático de Direito e com o que foi proclamado pelos documentos internacionais, a evolução da sociedade portanto, passou a

---

<sup>14</sup> MORAES, Alexandre Rocha Almeida de. *O Direito Penal de Emergência*. In *Direito Penal Avançado*, Homenagem ao Professor Dirceu de Mello. São Paulo: Juruá Editora, 2015, p. 22-23.

<sup>15</sup> BITENCOURT, Cezar Roberto. *Tratado de Direito Penal: parte especial* (arts. 213 a 311-A) – crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. 12 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Jur, 2018. p. 84

<sup>16</sup> GIRAO, Rubia Mara Oliveira Castro. *Crime de Assédio Sexual*. São Paulo: Atlas Editora, 2004. p. 21.

exigir, em consonância com a Constituição Federal de 1988, a formulação de uma nova concepção do objeto jurídico dos crimes, assumindo especial importância não os padrões ético-sociais, os bons costumes, mas a dignidade do indivíduo que é colocada em risco.<sup>17</sup>

Outra questão que provocou debates foi a utilização do verbo *constranger* em lugar de *assediar*, como o é em outros ordenamentos, que significaria perseguir com insistência. Observa-se que se trata de constrangimento criminoso, um incômodo significativo, nesse ambiente laboral, com o fim de auferir uma vantagem sexual. Representa importunar, aborrecer, incomodar ou perturbar a vítima seriamente; por meio de palavras, gestos e atos; e esse constrangimento deverá ser exercido por alguém que busca a satisfação sexual, mas se vale de uma relação de poder, impondo uma sujeição à vítima, ofendendo sua dignidade e liberdade sexual.

Essa expressão suscitou críticas, uma vez que o *constranger* seria o mesmo que forçar, no sentido de exigir que alguém faça algo ou deixe de fazer contra sua vontade. Em outros países, utilizam a expressão *assediar*. Também foi pontuado a imprecisão do verbo utilizado, pois pressupõe uma complementação. E isso acaba por dificultar a interpretação sobre quais condutas podem ser consideradas como tal.

Esclarecendo os elementos da descrição típica, a começar pelo verbo *constranger*, podem ser encontrados vários sinônimos tais como *apertar*, *incomodar*, *cercear*, *forçar*, *coagir*, *violentar*, *obrigar pela força*, *compelir* etc.

Quando se trabalha com tal verbo que significa forçar, compelir, obrigar, em Direito Penal deve ser entendido pelo menos de três vieses diferentes. Deve-se saber qual o propósito do autor para com a vítima, pois se a intenção é forçar que a vítima faça ou deixe de fazer algo em relação a sua liberdade genérica, estar-se-ia trabalhando com os crimes contra a liberdade individual (de início, ficar-se-ia com a impressão de que talvez o estudo se enquadraria melhor nesse item), abrangendo, em tese, os delitos de ameaça, constrangimento ilegal, cárcere privado, sequestro e outros.

Se a segunda opção for com intenção que a vítima tome ou deixe de tomar alguma atitude com relação a questões patrimoniais, conseqüentemente, ter-se-ia um dos crimes patrimoniais, tais como furto, roubo ou extorsão, dependendo do meio utilizado com ou sem violência.

E por fim, que a vítima faça ou deixe de fazer alguma com finalidade de saciar a libido criminoso de alguém, aí sim, ter-se-ia um delito de cunho sexual.

---

<sup>17</sup> CAPEZ, Fernando. *Curso de Direito Penal*; parte especial 3. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. p.60.

No caso em análise, não se utiliza o meio violência ou a grave ameaça, pois tais meios não constam como elementares do tipo penal, e se assim o fosse, estar-se-ia diante de um crime muito mais grave idealizando o delito de estupro.

A finalidade seria consternar a vítima, deixá-la em uma situação embaraçosa. Não é qualquer gracejo, mas segundo Bitencourt<sup>18</sup>, mas sim a importunação séria, grave, ofensiva, chantagista ou ameaçadora a alguém subordinado.

É sabido que não existe a utilização da violência ou de meios com violência presumida ou física, mas tal polissemia do verbo poderia despertar dúvidas, pelos outros meios utilizados.

E se tiver contato físico? Existem críticas quanto ao crime devido a princípios penais, como por exemplo, a depender da conduta do agente poder-se-ia subsumi-lo a alguma das infrações penais já existentes, como constrangimento ilegal, estupro, dentre outros, variando o crime de acordo com a gravidade da conduta em razão dos meios de execução empregados.

Para Rubia Mara<sup>19</sup>, o exemplo do patrão que ao final do expediente chama sua funcionária em sua sala, tranca a porta, e lhe propõe a prática de sexo sob pena de dispensa caso não aceite. Não haveria dúvida que se tem o constrangimento da vítima, cerceando sua liberdade sexual e de locomoção. Seria possível dizer que houve concurso do crime de cárcere privado e assédio sexual? Houve crime meio e crime fim? Ocorreu o que o Direito Penal chama de conflito aparente de normas? E se o patrão apenas segura a vítima querendo abraços ou beijos, enfim, exigindo comportamento sexual?

O uso pelo autor de promessas de castigo ou mal, de prenúncio ou indício de algo desagradável ou temível, para a autora parece ser o meio de exercício do delito em estudo.

Mas deve ser indagado: o constrangimento só deve ocorrer se infligir coisas ruins? E se ocorrer que o patrão tenha duas secretárias e somente uma vaga para promoção, e durante o expediente libere a informação, terei uma vaga para a promoção e devo decidir até o dia de amanhã. Já no final do mesmo expediente no escritório, o patrão diz a uma funcionária que a escolheu preferencialmente, e acrescenta “você não quer sair para jantar comigo hoje e depois poderemos dar uma esticada. Você sabe que até amanhã escolherei quem será a colaboradora a ser promovida”. E aí será que isso é constrangimento? E se ela aceitar a dita proposta pensando no seu futuro?

---

<sup>18</sup> BITENCOURT, Cezar Roberto. *Assédio Sexual: contribuição jurídico normativa da globalização*. in *Assédio Sexual*. JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coordenadores). São Paulo: Saraiva, 2002. p. 32.

<sup>19</sup> GIRAO. Rubia Mara Oliveira Castro. *Crime de Assédio Sexual*. São Paulo: Atlas Editora, 2004. p.46.

Ainda assim dever-se-ia indagar sobre as características dessa ameaça? É sabido que não pode ser feita com uso de violência, mas deverá ser considerada grave? Quais objetos jurídicos devem colocar em risco? A vida da vítima? Seus bens? Sua honra? Sua liberdade?

O mal prometido à vítima deve ser avaliado pela vítima e resulta de diversas condições como condição psicológica, moral, religiosa e quiçá financeira. Certo é que o mal prometido deve estar relacionado com o desempenho laboral da vítima, e que deve fazer com o delito seja considerado pela doutrina como crime ou crime bi próprio, considerando que obrigatoriamente, como se verá adiante, o sujeito ativo estará ligado a determinado sujeito passivo de forma obrigatória.

Para Rubia Mara<sup>20</sup>, ainda deve ser questionado se o tipo penal exige o dissenso da vítima de forma inequívoca, pois, não faz parte da concepção dessa espécie de ataque sexual a não concordância da vítima.

Analisando o tipo penal, são encontradas as seguintes características no citado crime, sendo elas: presença (normalmente o tipo exige a presença física do autor para com a vítima), logicamente sabendo que se trata de crime instantâneo, de mera conduta e a tentativa poderia ser feita através de um bilhete que não razões desconhecidas não chegasse em mãos da vítima; normalmente o assediador se faz presente fisicamente, quando não usa meios eletrônicos para fazê-lo.

A conduta sexual seria o segundo elemento não bastando outros interesses, devendo ocorrer o favorecimento de cunho sexual.

A rejeição aparece como terceiro elemento, pois se o verbo caracteriza constrangimento, perturbação, deixar a vítima desnorteada, caso a vítima aceite tal oferta, pois sem alguma vantagem, o crime não ocorreria.

Continuando com o estudo do tipo penal também deve ser analisado que o sujeito passivo é alguém, incluindo assim homens ou mulheres.

O penúltimo elemento seria a relação de subordinação, que para Prado<sup>21</sup>, o autor deve utilizar de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência sobre a vítima. Entendeu-se superior hierárquico, a relação decorrente de uma relação laboral tanto na Administração Pública como na iniciativa privada, que detém sobre a vítima poder no sentido de dar ordens, fiscalizar delegar ou avocar atribuições, conceder privilégios funcionais (promoção, remoção, gratificação) existindo uma carreira funcional em degraus. Ou a outra

---

<sup>20</sup> GIRAO, Rubia Mara Oliveira Castro. *Crime de Assédio Sexual*. São Paulo: Atlas Editora, 2004. p.49

<sup>21</sup> PRADO, Luiz Regis. *Curso de Direito Penal Brasileiro: parte especial*. v.II. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 458-459.

condição seria de ascendência, que não exige uma carreira funcional, porém exige uma relação de domínio, de influência, de respeito e até mesmo de temor reverencial.

Nesse sentido, podem ser citados alguns exemplos, partindo de uma discussão doutrinária e jurisprudencial quanto ao professor cometer tal delito em relação aos alunos. São encontradas decisões diversas, algumas que consideram sim ser possível ser o professor sujeito ativo, por ter uma ascendência em relação ao aluno e com isso poderia, de alguma forma, constranger, fazendo promessa ou ameaças. Também são encontradas decisões informando que o professor possui vínculo direto com a instituição e não com o aluno e da mesma forma o aluno possui vínculo direto com a instituição e que possíveis decisões tomadas pelo professor poderiam ser revistas pela coordenação ou direção, a não ser nos casos que o contrato fosse direto.

O segundo exemplo seria um constrangimento cometido pelo filho ou afilhado ou parente direto do empregador, pois este sim poderia influenciar e muito, alguma decisão que prejudicasse o empregado-vítima.

E por fim, imagine haver dois funcionários com o mesmo status, cargo etc. Mas que um seria um novato e o outro um servidor bem antigo com muitos anos no local de trabalho, que gozasse de respeito, admiração e fosse praticamente o “braço direito” do chefe, a pergunta seria: ele poderia influenciar a decisão do chefe?

Pactuamos que em todos os casos expostos acima a resposta deveria ser sim, que os citados autores cometeriam o crime por utilizarem que sua ascendência sobre a vítima.

Correto é que se forem equivalentes os sujeitos sem ascendência, não se estaria diante do crime em apreço e sim outro possivelmente relacionado a crimes contra a liberdade, como constrangimento ilegal e outros.

A lei também fala de cargo ou função pública, sendo termos utilizados pela Administração Pública. O termo emprego se refere a prestação de serviços de forma continuada, sob a dependência desse e mediante salário, e por isso a diarista não poderia ser considerada vítima, por não ser considerada empregada.

Surge uma indagação, segundo Prado<sup>22</sup>, é sabido que hoje a legislação constitucional proíbe uma pessoa menor de dezesseis anos a ser contratada a não ser como aprendiz. Assim, e se ocorrer que uma pessoa nessas condições fosse vítima de um possível delito em apreço? Seria considerado crime ou não considerando que existe uma irregularidade e a pessoa não poderia legalmente estar empregada?

---

<sup>22</sup> PRADO, Luiz Regis. *Curso de Direito Penal Brasileiro: parte especial*. v.II. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 459.

Para o Direito Penal, o crime ocorrerá, pois uma simples irregularidade não poderia beneficiar o agressor, pois estando protegendo um bem jurídico de maior valor, a integridade e liberdade da vítima.

Por mais que se saiba que a grande maioria das vítimas no ambiente laboral seja mulher, o homem também pode ser vítima, não havendo nenhuma proibição pois a norma legal indica constranger alguém. Por outro lado, é sabido que a pessoa do sexo masculino tende a não ser abordado com propostas sexuais por seus empregadores ou superiores.

Na verdade, o sujeito passivo será aquela pessoa que ocupa uma posição de empregado ou funcionário público e que sofre o assédio sexual no trabalho ou ainda em outro local, de seu superior hierárquico ou de quem tenha sobre ele ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Infelizmente, ocorrem casos em todos os lugares, em ambiente laboral privado ou público, instituições civis ou militares, escolas, universidades, hospitais, dentre outros, envolvendo todos os tipos de profissionais, da saúde, segurança, justiça, educação, empresarial, dentre tantas outras.

Quanto ao local que ocorre tais crimes, o chamado ambiente laboral, não precisa ser necessariamente no local de trabalho, podendo o crime ocorrer até mesmo fora dele, em uma festa da empresa, por exemplo, desde que o constrangimento ocorra impregnado das outras características do crime.

Outro ponto questionável em relação ao delito seria a expressão “vantagem ou favorecimento sexual”, o que para muitos o legislador deveria ter utilizado a expressão bem comum nos crimes sexuais que seria ato libidinoso, pois ter-se-ia uma compreensão mais delimitada dos atos.

Para Prado<sup>23</sup>, não se deve esquecer que em ambientes que trabalham várias pessoas, podem ocorrer o desencadeamento de amizade mútua, gracejos, galanteios “paqueras”, que podem desencadear um relacionamento amoroso. Assim um simples galanteio ou entrega de presentes ou mimos não representam obrigatoriamente um crime.

O que caracteriza o assédio sexual é a importunação constrangedora do assediador na busca do ato sexual (lembrando que o núcleo do tipo é constranger, obrigar e forçar), devendo ser analisada o desvalor da ação como também o desvalor do resultado.

---

<sup>23</sup> PRADO, Luiz Regis. *Curso de Direito Penal Brasileiro: parte especial*. v.II. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 461.

Pode até ser considerado ou até proibido em determinados ambientes de trabalho, tais atos, que seriam considerados contraproducentes ou até antiéticos, não criminalizariam tais condutas.

Deve ser lembrado também que no caso do assediador se utilizar de contato físico, com apertos, carinhos em partes do corpo da vítima, em partes pudendas, podem-se estar diante de crime sexuais mais gravosos, como a importunação sexual ou até mesmo o estupro. Isso porque, a previsão de tal conduta, não exclui a possibilidade de que outros crimes, que também venham a afrontar a dignidade sexual, possam ocorrer, sendo puníveis, criminalmente.

Não se está diante de um delito que necessita ser contumaz, deve ser insistente, mas não é um delito habitual. Todavia é necessário uma certa persistência e intensidade.

Ainda existe a causa de aumento de pena, caso a vítima tenha a idade inferior a dezoito anos, pois atua na medida do injusto, implicando um maior desvalor da ação, pois entende-se que a vítima teria menor chance de rechaçar tal evento.

A ação penal é incondicionada, como todos os delitos que protegem o objeto material a partir da última alteração legislativa.

Os meios de prova hoje admitidos são amplos como gravações telefônicas, cópias de mensagens, bilhetes, prova testemunhal, dentre outras.

Apesar dos exageros que podem ocorrer na interpretação do delito em estudo, o problema é adequar o caso concreto ao modelo legal, e a dificuldade de enquadramento certamente surgirá, e a condenação não deve ser porque o julgador entende como assédio, pois a tipicidade decorre do enquadramento material do fato ao tipo incriminador.

Correto é que os tempos são outros e qualquer abuso contra qualquer pessoa deve ser combatido pelo direito repressivo pátrio. Por fim, com certeza, o combate a essa prática não passa obrigatoriamente somente pelo Direito Penal, mas por sanções em outras áreas, tais como administrativas, trabalhistas e civis, e quem sabe até seriam mais eficazes considerando que o processamento do feito se daria junto aos Juizados Especiais Criminais, ou seja, prevalecendo a não aplicação de pena privativa de liberdade.

### *Conclusão*

Restou demonstrado no presente trabalho que, no âmbito das relações trabalhistas, por suas particularidades, tem-se um ambiente propício para a ocorrência de ilícitos penais,

considerando as condições de vulnerabilidade decorrentes da dependência econômica e relação de poder e subordinação.

Tais condições refletem inclusive, na tomada de decisão da vítima, quanto a denunciar ou não a conduta havida. Observa-se assim, um misto de vergonha e medo, inclusive de vir a perder seu emprego, comprometendo sua subsistência.

Importa ainda destacar que a mulher apresenta maior vulnerabilidade, não somente por ser a empregada (a subordinada, nessa relação), mas pela própria condição de ser mulher, no contexto de gênero, diante de variados fatores, sejam eles biológico, culturais, históricos e sociológicos, responsáveis pela dificuldade de ela ingressar no mercado de trabalho, e se ingressam, sofrer discriminação e ser tratada de forma desigual.

O crime de assédio sexual, disposto no art. 216-A do Código Penal, inserido pela Lei nº 10.224/2001, traz a relação de emprego como elementar, considerando que o constranger traz consigo o fim especial em seu agir, ou seja, obter vantagem ou favorecimento sexual para si ou para outrem, além de valer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência em relação à vítima. Situações decorrentes da relação de emprego, cargo ou função.

Tal crime encontra proteção na esfera trabalhista, sendo definido de forma mais abrangente, estendendo para o assédio sexual ambiente não abarcado pela tipificação penal. Ademais, traz consequências outras, como demissão por justa causa, rescisão indireta e indenização.

Na esfera penal, considerando o quantum de pena cominado a essa conduta, tramitará o processo no Juizado Especial Criminal, sendo afastada a pena privativa de liberdade, privilegiando institutos despenalizadores, nos termos da Lei nº 9.099/95.

Mas o que não se pode negar é justamente a importância da prevenção e combate a essa prática, adotando medidas que privilegiem o enfrentamento à discriminação sofrida pela mulher, buscando sua igualdade material, pondo fim à ideia de superioridade masculina. E para tanto, exige o empenho da própria empresa ao disponibilizar canais para denúncia e mecanismos de apuração e repressão, integrando agora a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e de Assédio, nos termos da Lei nº 14.132/2021.

Trata-se, portanto, de um trabalho conjunto, pois, essa prática atenta contra a dignidade sexual das vítimas. Importa frisar que a Constituição da República garante a proteção da personalidade nas relações de trabalho, garantindo a todos um ambiente laboral digno e sadio e, por óbvio, isso refletirá na dignidade da pessoa humana.

### *Bibliografia*

ARAÚJO, Viviane Teles de Magalhães. *Mulheres iguais na diferença: a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e a eficácia dos direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2028.

BITENCOURT, Cezar Roberto. *Assédio Sexual: contribuição jurídico normativa da globalização* in Assédio Sexual. JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coordenadores). São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. Cezar Roberto. *Tratado de Direito Penal: parte especial (arts. 213 a 311-A) – crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública*. 12 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

CAPEZ, Fernando. *Curso de Direito Penal; parte especial 3*. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

FERNANDEZ, Catharina. Violência de Gênero e pandemia: novos processos de revitimização pela ótica da criminologia Feminista. *Boletim IBCCrim*. Ano 29 – n.348 – nov. 21.

GIRAO, Rubia Mara Oliveira Castro. *Crime de Assédio Sexual*. São Paulo: Atlas Editora, 2004.

MARQUES, Fabíola. *Nova função da Cipa para prevenir e combater assédio sexual e violência*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-07/reflexoes-trabalhistas-funcao-cipa-assedio-sexual-violencia-trabalho#:~:text=Reflex%C3%B5es%20Trabalhistas&text=Meses%20antes%2C%20a%20Lei%20n%C2%BA,viol%C3%Aancia%20no%20%C3%A2mbito%20do%20trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Trabalho sem assédio: todos contra o assédio sexual no MPSP. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/CartilhaAssedio.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>. Acesso em: 02 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Disponível em: [file:///C:/Users/eunic/Downloads/Portaria%20MTP%20n%C2%BA%204.219%20\(Altera%20NRs%20-%20CIPA\).pdf](file:///C:/Users/eunic/Downloads/Portaria%20MTP%20n%C2%BA%204.219%20(Altera%20NRs%20-%20CIPA).pdf). Acesso em: 10 abr. 2023.

MORAES, Alexandre Rocha Almeida de. *O Direito Penal de Emergência*. In *Direito Penal Avançado, Homenagem ao Professor Dirceu de Mello*. São Paulo: Juruá Editora, 2015.

PRADO, Luiz Regis. *Curso de Direito Penal Brasileiro: parte especial*. v.II. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao assédio moral e sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 10 abr. 2023.

Data da submissão: 08/06/2023

Data da aprovação: 10/07/2023