

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Rita de Cássia da Silva Oliveira ¹

Orientadora: Juliana Furlan Lenci ²

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo fazer uma análise do crime de assédio sexual contra a mulher no âmbito trabalhista. Além disso, aborda o seu conceito, suas consequências e a diferenciação do assédio moral. Esta pesquisa tem como escopo, enaltecer os principais fatos prejudiciais para a vida da vítima, tanto a vida pessoal e profissional, destaca a responsabilidade do assediador, e os possíveis meios de prova deste crime. Por fim, visa analisar as situações, maneiras e gêneros que podem ocorrer este delito, contrariando os princípios constitucionais enquadrados na legislação brasileira.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Mulher. Relações Trabalhistas. Ônus Probatório.

ABSTRACT

This study aims to analyze the crime of sexual harassment against women in the labor context. In addition, it addresses its concept, its consequences and the differentiation of bullying. This research has as its scope, highlighting the main facts detrimental to the life of the victim, both personal and professional life, highlights the responsibility of the harasser, and possible means of proof of this crime. Finally, it aims to analyze the situations, manners and genres that can occur this crime, contrary to the constitutional principles included in the Brazilian legislation.

Key- Words: Sexual harassment. Woman. Working relationships. Probationary burden.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Email: <ritinha_22k@hotmail.com>.

² Docente do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG) De Direito. Advogada. Email: <julenci@yahoo.com.br>.

1. INTRODUÇÃO

Disposta na Lei n. 10.224 de 15 de Maio de 2001, o assédio sexual no trabalho consiste na abordagem repetida de uma pessoa a outra, com a pretensão de obter favores sexuais, mediante imposição (artigo 216 – A).

O assédio sexual é ilegal, e é considerado crime. Isso acontece em muitos locais de trabalho, tanto públicos como privados. Acontece que, por ser é uma situação embaraçosa e humilhante acaba se tornando escondido da mídia que publica e raramente exteriorizada esse tipo de crime (Título VI, Dos Crimes contra a Dignidade Sexual, Código Penal).

Pode afirmar que a falta de respeito pela liberdade de ter o seu próprio corpo em relação ao sexo, pode ser considerado abuso sexual. No entanto, é um conceito amplo que pode ser premido, a fim de abster-se a partir de três perspectivas: o comportamento do agressor; vergonha e a pressão, e , por fim, o abuso de poder exercido.

Este estudo tem por objetivo analisar o impacto sobre as relações trabalhistas, essas que são formadas devido às limitações de ordem superior para obter favores ou vantagens sexuais. Vale enaltecer que esse tipo de atitude viola o direito à privacidade, dignidade e garantias da vítima, dispostas pela Constituição Federal.

É digno de nota que não se trata de assédio sexual apenas em relações hierárquicas empregado e empregador. Ele também ocorre com colegas de trabalho, clientes e, incluindo o empregador para o empregado.

Finalmente, este estudo tem por objetivo analisar o conceito e peculiaridades do crime de assédio sexual contra as formas de eventos, envolvendo tanto problemas psicológicos, como profissional, e até mesmo, o que é da responsabilidade assediado, sem deixar de lado aos meios e ônus da prova do crime, tendo em vista dificuldade de sua coleção, sendo que este ato ocorre principalmente as escuras, sem a presença de testemunhas, por isso é difícil a comprovação do crime, bem como a grande proporção de números assediadores que não são punidos no local de trabalho.

2. HISTÓRIA

O assédio sexual vem merecendo maiores estudos em função da Lei n.10.224 de 15 de Maio de 2001, que alterou o Código Penal tipificando como infração penal o assédio sexual em que o autor é um subordinante e o réu um subordinado na relação de emprego.

O assédio sexual sempre esteve presente na história do mundo, especialmente em relação de assédio realizado por homens contra as mulheres, apesar de ajustes estabelecer formas indistintas de tratamento entre os sexos. Entretanto existe um ponto interessante nos registros de ocorrência do assédio sexual, posto que, diversos estudos fornecidos por Organismos Internacionais apontam que 99% dos casos de assédio sexual são contra a mulher (BOSCO, 2001, pag. 1).

Em 1960, os Estados Unidos, o assédio sexual emergiu sob o nome de "sexual harassment". Com o aumento significativo de mulheres que entraram no mercado de trabalho, o assédio era visto como um problema social. Desde então, o movimento feminista começou com manifestações, eles pressionam o Estado para punir tal comportamento.

No entanto, o assunto foi desenvolvido com decisões tomadas no ordenamento europeu. A Comissão Europeia publicou em 1987 seu primeiro aspecto positivo sobre o assédio sexual. Na França, associações como feminista como foram as primeiras a reivindicar a sanção legal do assédio sexual.

Em Portugal, o Código do Trabalho de 2003, no seu artigo 3 dispõe que, constitui em especial, assédio todo comportamento indesejado de caráter sexual sob forma verbal, não-verbal, ou física, com o objetivo e o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal Brasileiro, no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, o delito de assédio sexual, com a seguinte redação:

Artigo 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

Vale ressaltar que parte da doutrina entende que o tipo referido no artigo acima tem algumas imprecisões, especialmente quando o comportamento descrito pelo o verbo "constranger", não especificando como essa restrição será praticada, seja através de violência ou grave ameaça, o medo ou a insistência assediadora, por exemplo.

4. CONCEITO

O assédio sexual, é um crime disposto nos termos do Código Penal Brasileiro, que ocorre no âmbito trabalhista, portanto, desta maneira a Justiça do Trabalho também pode ser acionada. No Direito do trabalho, esse crime de assédio sexual, tem um conceito mais amplo do que no Direito Penal, desta forma, essa conduta foi introduzida por força da Lei n. 10.224, de 2001, como já citado.

Nas palavras de Marly Cardone, traduz o conceito de assédio sexual da seguinte forma:

A atitude de alguém que, desejado obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a esta constrangimento, por não haver reciprocidade (...). Se assédio é insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir, necessário se torna que haja freqüentes investidas do assediador junto à pessoa molestada, em artigo intitulado (CARDONE,1994, pag. 393).

Já Paulo Viana de Albuquerque Jucá dispôs o que independente de seu âmbito, é necessário à configuração do assédio sexual:

Que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em de tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) de forma a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando o pedido de indenização por danos físicos e morais (JUCÁ, 1997, pag. 176-177).

Ainda, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como sendo:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Ernesto Lippmann cita:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, [...] com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou 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.

[...]

Enfim, o assédio caracteriza-se por ter conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado” (LIPPMANN, 2002, vol.27, pag. 22-23).

Portanto, para caracterizar o crime de assédio sexual é necessário um pedido de favores sexuais, de várias maneiras, direta ou indiretamente, não-verbais ou verbal. Isto é, o assédio é configurado apenas em casos onde há o abuso do poder como uma forma de obter favores impuros, e onde existe uma resistência da vítima. Quando a troca é permitida, não configura assédio, uma vez que o empregado simplesmente juntou-se a proposta bilateral de interesses mútuos.

A partir do exposto, é evidente que tal delito estabelecido no art. 216 A, do Código Penal, ele está mais relacionado ao direito do trabalho, do que a área penal, ou seja maiores são

as ocorrências de assédio sexual por parte do empregador e empregado, que o direito penal em si. Ressalta-se que não está sendo discutida a importância dos bens jurídicos tutelados, ou seja, a honra e a liberdade nas relações sexuais, ou a dignidade nas relações de trabalho, mas a forma como ela está sendo protegida.

O assédio sexual não se confunde com crimes contra a liberdade sexual, porque pode ocorrer assédio sexual no trabalho e não se relacionar um crime contra a liberdade sexual. Tal crime tem a definição do direito penal próprio, tais como estupro, atentado ao pudor, sedução, corrupção de menores ou a posse sexual mediante fraude. Portanto, o assédio sexual pode ter uma conduta tipificada da legislação criminal. No entanto, o próprio crime é autônomo, possui diversos efeitos, diferentes do âmbito trabalhista.

Conquanto, sobre a questão das relações frequentemente assediadas são as mulheres, embora nada impeça que não possa ocorrer contra os homens.

Por fim, expressamente reconhece que esse tipo de violência é um fenômeno que atinge a vida da mulher em todas as esferas: a família, a vida social e profissional, e deve ser protegida pela Lei Constitucional.

5. DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, é possível identificar os elementos comuns entre essas duas condutas. Porém, as diferenças são visíveis, e devem ser expostas para que haja melhor compreensão.

Pamplona Filho defende a tese que :

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano (PAMPLONA FILHO, 2006, pag.3507).

Todavia, a diferença entre os dois modos está na área de interesse tutelados, como o assédio moral está relacionado na dignidade humana psíquica, e o assédio sexual intervém da atenta contra a liberdade sexual do ser humano.

Diante do exposto, nota-se que a essa conduta nem sempre é fácil para provar, pois na maioria dos casos este crime ocorre de forma silenciosa, com o fim de rebaixar a vítima. Em outros termos, não deve confundir o assédio sexual com o assédio moral, o objetivo do assédio

sexual é dominar sexualmente a vítima, já o assédio moral tem a intenção de fazer a vítima desvincular/desistir do ambiente de trabalho sob pressão psicológicas e mediante a humilhações.

Alice Monteiro de Barros afirma que:

Injúria ou abuso sexual cometidos pelo empregador, contra o empregado, por exemplo, ensejam o pedido de indenização por danos morais trabalhistas, independentemente da responsabilidade criminal do agressor. (BARROS, 1997, pag.607).

Finalmente, há ainda outros danos que podem ser compensados, como a indenização por distúrbios sofridos diretamente relacionada com a saúde mental da assediada, bem como o retorno compensatório de tratamento psiquiátrico ou psicológico que a vítima pode ter feito para superar os danos e trauma causado ao longo de drogas, tranquilizantes e antidepressivos sofrimento resultante do trauma.

6. MODALIDADES DO ASSÉDIO

Nas palavras de Alkimin:

Que se tange às modalidades de assédio, tanto moral quanto sexual, o mesmo classifica-se em: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal simples ou coletivo (ALKIMIN, 2006, pag. 39).

6.1 Assédio Vertical

Este assédio é praticado por pessoas de diferentes níveis hierárquicos envolvidos em uma relação de emprego, ou que se houver a subordinação. Pode ocorrer o assédio vertical descendente e ascendente. O assédio vertical descendente é uma agressão, tendo um sujeito ativo um superior hierárquico com o objetivo de abusar ou agredir o subordinado, ou seja, é submetida a tamanha humilhação.

Para Maria Aparecida Alkmin, o assédio vertical descendente:

É proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando (ALKIMIN, 2006, pag.69).

Portanto, conclui-se que o assédio vertical descendente é a utilização de poder hierárquico com fins de abuso, seja do poder disciplinar ou seja do poder diretivo. Já o assédio vertical ascendente, é caracterizada por agressão por um ou mais subordinados contra o superior. Vale ressaltar que na administração pública, onde trabalhadores na maioria dos casos, possuem "estabilidade" no local de trabalho, esta prática ocorre com mais frequência do que no setor privado.

6.2 Assédio Horizontal

O assédio horizontal praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, entre eles não existe nenhuma relação de subordinação. Há várias razões para este tipo de assédio: a ética, a intolerância religiosa, a busca de uma promoção, atração física, discriminação sexual, política e dentre outros.

É um fenômeno que é percebido entre eles e seus colegas de trabalho, por causa da diferença salarial, competitividade, a inveja do colega de trabalho. Ou seja colocam o sujeito a diversas situações humilhantes, sob comentários ofensivos, rumores da sua vida pessoal, e calúnias que podem diminuir a sua imagem profissional diante da empresa.

O assédio horizontal segundo Alkimin :

É aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, apalpamentos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa” (ALKIMIN, 2006, pag.64).

Deve ficar claro que não é considerado a relação hierárquica como requisito essencial, pois o assédio sexual, por exemplo, no ambiente trabalhista não precisa ser praticado pelo superior hierárquico em relação ao inferior ou vice-versa, ela pode ocorrer na prática horizontal, quando praticado por um casal. O que se mostra é que as empresas observavam essa prática de assédio ficam inertes, e acreditam que este tipo de assédio aumenta a produtividade. Porém se esquecem que a empresa também é responsável por esta prática.

7. DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

O assédio sexual quando praticado, não são apenas feridos regras ou conceitos, e sim são feridos os direitos e garantias estabelecidas na Constituição Federal.

Isto porque, como prega a doutrina, todas as relações jurídicas são conceituadas por estas regras. A Constituição Federal de 1988 garante a proteção dos direitos e garantias que foram mencionados por ele como essencial para manter a dignidade da pessoa humana.

Esses direitos estão mencionados no art. 1º da Carta Magna, em especial em seu inciso III, in verbis:

Art. 1º 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;
 A Constituição Federal no seu art. 5º dispõe diversos direitos e garantias fundamentais:
 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
 X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

É indiscutível que o trabalhador tem direito a sua privacidade resguardada. Como dispõe o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

7.1 Direito à Intimidade e a Vida Privada

Tratando-se de um direito fundamental previsto na Constituição Federal, Alice Monteiro de Barros traz a luz o seu raciocínio que:

A intimidade do cidadão nada mais é do que sua vida privada no recesso do lar. O direito à intimidade, em sua essência, consiste no direito que toda pessoa tem de se resguardar dos sentidos alheios, ou seja, o direito de salvaguardar-se dos aspectos íntimos de sua vida. O texto constitucional estende a tutela da intimidade a todos os outros atributos da personalidade, ainda que não normativamente especificados, uma vez que são inatos os direitos de personalidade (BARROS, 2009, pag.594).

Neste mesmo pensamento, o Código Civil traz como um dos direitos de personalidade a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, estipulando expressamente que:

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

7.2 Direito à Honra

A violação de honra não deve ser confundido com a intimidade porque as regras sobre a proteger o cidadão contra uma descrição imprecisa, já a intimidade proíbe qualquer tipo de descrição que se relacione indiretamente ou diretamente na vida do indivíduo.

Neste sentido, o doutrinador Cunha Júnior conceitua honra como:

Não só a consideração social, o bom nome e a boa fama, como o sentimento íntimo, a consciência da própria dignidade pessoal. Isto é, honra é a dignidade pessoal refletida na consideração alheia e no sentimento da própria pessoa (JÚNIOR, 2009, pag. 681).

Ainda assim, pode haver um prejuízo para o direito à honra, que também envolve o direito à intimidade. Por exemplo, a revista realizada a um único funcionário ou de forma coletiva, porém realizada de forma abusiva, pode-se atribuir a violação a honra e ao direito à intimidade. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o pacto de São Jose da Costa Rica que prevalece em nosso país, abrange a proteção á honra em sua art. 11, que dispõe que toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e reconhecimento do seu dignidade . Ou seja, a honra é uma característica de personalidade.

7.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ao falar deste princípio, temos um sentido amplo, referindo-se a todas as pessoas como tendo essa condição. É claro que pode e deve falar em princípio da dignidade individual do trabalhador, uma vez desfrutando de direitos mínimos, indispensáveis e inalienáveis, que o garante um trabalho digno. Este princípio orienta o comportamento de todos disciplinado em nosso planejamento jurídico e, especialmente no local de trabalho, embora muitos abusos ocorrem e não respeita a dignidade do trabalhador.

Porém, Alice Monteiro de Barros relata que :

A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em varias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador. (BARROS, 2009, pag. 191).

Contudo, a dignidade pode ser limitada, ou seja, a dignidade de uma pessoa só é ilimitada, quando não afetar a dignidade de terceiros, caso contrário, o princípio será infringido.

O princípio da dignidade humana, que é amparado pelo art. 1º, III da Constituição Federal proclama que o homem deve ser considerado um sujeito e não um objeto. Este preceito é a fundamentação material de base dos direitos humanos na Constituição.

Respeitar a intimidade, a dignidade da pessoa humana devem pontos principais nas relações de trabalho. A lei deve agir plenamente, inovar e transformar, uma vez que o trabalho faz o homem mais digno que permite o desenvolvimento da sua vida profissional e pessoal.

8. MEIOS DE PROVA

No âmbito jurídico, a prova dos fatos são de extrema importância. Dessa forma contribuindo para o acerto de contas e a punição do assediador, que podem ocorrer nas áreas criminal, cível ou na trabalhista. No entanto para relacionar os meios de prova a vítima deve ter o mínimo de evidência possível para provar o ocorrido bem como os danos causados.

É digno de nota que o assédio é praticado em silêncio, secretamente, na maioria das vezes sempre com as portas fechadas numa localização isolada longe dos outros, o que dificulta o ato a ser provado. Portanto, a necessidade de provar os fatos torna-se muito insegura, porque é a palavra da vítima contra o assediador.

Nas palavras de Plínio Gentil prova é :

Aquela admitida por todos os meios lícitos, como as declarações do ofendido, depoimentos de testemunhas, confissão do acusado, bem assim o exame de corpo de delito, quando a infração deixar vestígios (GENTIL. 2011, pag.179).

Neste mesmo contexto, Bezerra dispõe que :

As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato é necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo (LEITE, 2008, pag. 554).

Todavia, os meios de provas principais podem ser, documental, testemunhal, prova pericial e gravação.

Apesar disso, na jurisdição trabalhista a prova de testemunhas tornou-se o meio mais aplicado, porque na maioria dos casos, é a única maneira de provar de as alegações. Isto é, embora se entenda que a prova testemunhal seja inseguro, vale salientar que a prova testemunhal é aceitável e deve ser desconsiderada apenas em casos comprovados por confissão, perícia ou documentos, esses elencados no art. 442 do Novo Código de Processo Civil.

9. ÔNUS PROBATÓRIO

Feitas as considerações iniciais, cumpre direcionar que a Consolidação das Leis do Trabalho contém dispositivo único a respeito, qual seja, o art. 818, com a seguinte redação: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Cabe a aplicação do também do art. 333, do Novo Código de Processo Civil, que descreve o ônus da prova incumbe: i) ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; ii) ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor; o que é autorizado pelo art. 769, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Descreve Amauri Mascaro Nascimento:

Ônus da prova é a responsabilidade atribuída satisfatoriamente, traz, como consequência, o não reconhecimento, pelo órgão jurisdicional, da existência do fato que a prova destina-se a demonstrar” (NASCIMENTO, 1993,pag. 263).

Para Valdir Sznick ele preceitua:

A inversão do ônus probatório desloca da pessoa da vítima para do autor. Assim é que, nos países membros da União Europeia, no caso de assédio sexual, o ônus da prova pertence ao autor (em regra a vítima) que se encontra em dificuldade porque não dispõe de provas ou dispendo estão em situação que não lhes permite apresentar a queixa (SZNICK, 2001, pag.51).

No caso de assédio sexual faz sentido que admitir, a inversão do ônus da prova, pois o empregado é parte minoritaria na relação, por isso, se o empregador negar o fato, estará em uma posição privilegiada, uma vez que será o autor provar o que se declarou.

Dito isto, o Juiz deve informar previamente as partes sobre a decisão de inverter o ônus da prova e as razões para tal decisão, permitindo saber a quem assumira a produção de provas e quem terá lugar a réplica de cada um dos fatos apresentados.

No caso de não conformidade de algum procedimento, será somente na sentença comunicar a decisão foi proferida decorreu de uma inversão do ônus da prova resulta-se da violação do princípio do devido processo injustificável e como consequência nulidade processual.

Por fim, a distribuição do ônus da prova não é sempre será realizada de forma justa, no conceito das partes. Caberá ao Juiz usar do seu poder de ampla liberdade na direção do processo, disposto no art.765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para analisar as evidências a serem produzidas, determinando a inversão do ônus da prova ou não.

10. CONCLUSÃO

Este estudo desenvolvido teve como objetivo propôr uma breve análise do crime assédio sexual no ambiente de trabalho, trouxe a luz seu contexto histórico, seu conceito, a caracterização no Brasil, características, espécies, sujeitos envolvidos e dentre outras formas que ajudam a descobrir essa conduta criminosa.

Com base na pesquisa, podemos dizer que a sistemática jurídica, o crime de assédio sexual, está elencado no Código Penal Brasileiro em seu artigo 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", ou seja este fato é ilícito, é basicamente a exigência por parte do superior com favores sexuais com o seu empregado para assegurar o seu emprego sexuais à manutenção do emprego ou para obter qualquer vantagem ou promoção .Os efeitos de assédio sexual nas relações de trabalho causam grandes danos aos envolvidos onde o crime ocorreu.

O assédio sexual é uma conduta de natureza indesejada, fere a dignidade da pessoa humana, e as demais garantias e direitos fundamentais, atenta contra a moral e a honra da vítima, cabendo ao assediador ser responsabilizado por suas ações tanto no âmbito trabalhista como no âmbito penal. No entanto, para que esta sanção ocorra, é de grande valia que a vítima procure o poder judiciário, para relatar e demonstrar a conduta ilícita que sofreu, embora seja difícil para comprovação desse crime, sendo que está prática ocorre às escuras, sendo escassos os meios probatórios.

Como todos os outros instrumentos destinados a proteger e assegurar a dignidade humana, a proteção contra o surgimento de novos casos de crimes de assédio sexual aparece não só impar para manter a relação de trabalho, mas também qualifica-se como essencial para a perpetuação do chamado Estado Social e Democrático de Direito.

Com essa segurança e proteção, estaremos mais perto de alcançar o Estado de bem-estar e, portanto, contemplar o núcleo constitucional essencial e garantir continuidade e evolução da sociedade.

11. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1ª ed. Curitiba: Juruá. 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado, 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, pág. 594.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá. Vol. II. 3ª ed. LTR. São Paulo. 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. LTR São Paulo 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL. Constituição da República Federativa do . Brasil. Brasília 05. Out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 18 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 18 out. 2016.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 18 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.406. de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 18 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 18 out. 2016.

CARDONE. Marly. in artigo "O "Assédio Sexual" Como Justa Causa", publicado no "Repertório IOB de Jurisprudência", n.º 23/94.

GENTIL. Plínio. Crimes Contra Dignidade Sexual. São Paulo: Saraiva. 2011.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. Revista Jurídica LTr, vol.61, nº 2 em fevereiro do ano de 1997.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. Curso de Direito Constitucional. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

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

LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas relações de trabalho: prevenindo indenizações caras após a Lei 10.224/2001. ADCOAS Trabalhista. Ed Esplanada. Ano III. Mar. 2002. Vol. 27.

NASCIMENTO, Amauri. Mascaro. Curso de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>> Acesso em 18 out. 2016.

SZNICK, Valdir. Assédio Sexual e Crimes Sexuais Violentos. São Paulo. Editora Ícone. 2001.