

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Celina Maria de Souza Moura²
Prof. Esp. Gilvan Cavalcanti Ribeiro³

RESUMO

O assédio sexual se trata de um tema jovem, mas recorrente em discussões jurídicas, tendo em vista que é um assunto que atinge a dignidade e o lado íntimo das pessoas, tendo em sua principal vertente de vítimas as mulheres. Acarretando consigo um aumento de demanda na Justiça do Trabalho e o pior, traz para suas vítimas consequências morais e psicológicas, que estão diretamente ligadas a figura masculina com atributos de superioridade, hierarquicamente, para com a mulher nas relações trabalhistas. O referido trabalho tem como objetivo esclarecer os propósitos que envolvem o tema, conceituando e especificando os sujeitos que transitam nesse processo, assim como as consequências para todas as partes nesse rito. Abordando, também, as dificuldades de se produzir provas para o processo.

Palavras-chave: Assédio sexual no trabalho. Vítimas. Assediador. Assediado.

1 INTRODUÇÃO

Mesmo com a evolução constante da sociedade e as discussões sobre o assunto assédio sexual, esse se torna mais delicado quando se trata de local de trabalho e principalmente quando envolve em seu plano principal chefes, superiores hierárquicos e não só colegas de trabalho. Para mulheres que passam por essa situação desconfortável, se torna imensamente constrangedor falar sobre o assunto, pois nessas situações muitas são colocadas contra a parede e muitas vezes tem seu emprego colocado em jogo.

Essa conduta vem descrita na lei n 10.224 de 15 de maio de 2001, pelo legislador, sendo incluída no código penal brasileiro no art. 216-A onde menciona o seguinte: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou

¹ Artigo apresentado à Universidade Potiguar – UnP, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Bacharel em Direito.

² Graduanda em Direito pela Universidade Potiguar – celinamoura12@hotmail.com

³ Professor. Orientador. Graduado em Ciências Contábeis e em Direito, pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, especialista em Direito Ambiental e em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. (BRASIL, Lei nº10.224, de 15 de maio de 2001).

Sendo assim, várias opiniões surgiram na doutrina brasileira, não sendo objeto de estudo para esse trabalho, contra a criminalização do assédio sexual no ambiente de trabalho. Temos que levar em consideração que o entendimento tem que ser particular, ou seja, cada caso tem suas peculiaridades que levaram ao entendimento para a caracterização ou não do assédio, não podendo entendê-lo ou considerá-lo como uma simples consequência da cultura de um país que justifica a incidência no ambiente de trabalho.

A descrição do artigo é clara, tendo em sua incidência o abuso de poder e a violação da dignidade do ser humanos em seu local de trabalho, bem como um desrespeito a dignidade sexual do mesmo. Tratando-se de uma afronta ao bem estar e ao bom desempenho laboral do colaborador, sendo preocupante o impacto negativos que essa conduta trará ao empregado perante a sociedade e ao seu local de trabalho.

2 ASSÉDIO SEXUAL

É fácil perceber que o assédio sexual atinge o íntimo da vítima, onde normalmente não deixa vestígios visíveis, e atinge em muitos casos o desempenho profissional, desgasta as relações interpessoais, podendo repercutir nos resultados empresariais.

2.1 CONCEITO

O Conselho de Ministros das Comunidades Europeias, em 1990, na Resolução sobre proteção da dignidade da mulher ou do homem no trabalho, definiu assédio como “uma conduta não desejada, de natureza sexual, ou outra conduta baseada no sexo, que afete a dignidade da mulher ou do homem no trabalho”. (SILVA, 2006)

Maria Helena Diniz (1998, p. 285) conceitua o assédio sexual como o “Ato de constranger alguém com gesto, palavra ou com emprego de violência,

prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”.

Com isso nota-se que o assédio sexual é o ato de perseguir ou importunar outrem através de pedidos e pretensões descabidas, onde essas se repetem tendo a intenção sexual, sendo essa maneira oculta ou clara.

Segundo o juiz da 3º vara de Brasília, Francisco Luciano de Azevedo Frota, não necessariamente tem que haver um desnível para se caracterizar o assédio sexual. Esse pode ser cometido por colega de trabalho, desde que não tenha consentimento de uma das partes.

O magistrado aponta que assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da vítima, que é um direito fundamental. Não sendo fácil provar a ilicitude do ato, pois se faz necessário que, além da postura incisiva do agressor, o agredido tem que rejeitar, não aceitando as investidas que lhe são ofertadas.

Para Mary Cardone (1994), esse ato se conceitua da seguinte maneira, em artigo intitulado “O Assédio Sexual como justa causa”, publicado no “Repertório IOB de jurisprudência”:

A atitude de alguém que desejando obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a está constrangimento, por não haver reciprocidade. (...) se assédio e insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir necessário se torna que haja frequentes investidas do assédio assediador junto a pessoa molestada. (p. 393)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, contatos físicos forçados, insinuações, convites impertinentes, desde que apresentem alguma das características a seguir:

- Condição clara para manter o emprego;
- Influenciar em promoções na carreira;
- Prejudicar o rendimento profissional;
- Ocorrência de humilhações, insultos ou intimidação do assediado.

Se encaixam nesse rol a oferta de crescimento ou de desfavorecimento da vítima em meio acadêmico ou trabalhista, bem como ameaçar fazendo que outrem ceda aos caprichos por medo de denunciar e oferecer algo em troca.

Observa-se que por trás dos insistentes convites tem que haver a intenção de obter o ato sexual sem o consentimento. Se não fosse assim, todos em um ambiente de trabalho que fossem cortejados, estariam sofrendo assédio.

O juiz Francisco Luciano afirma que não é necessário haver conjunção carnal para que o assédio sexual seja consumado. É preciso que ocorra a interação da conduta incisiva. Tendo o assediado que formalizar a denúncia nos órgãos especializados como a Delegacia de Polícia, Delegacia Regional do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho.

Embora se trate do tema recente no meio acadêmico e na jurisprudência, o Brasil assim como outros países vem barrando esse tipo de conduta, principalmente no que se trata de discriminação no emprego.

No meio internacional se destaca a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher da ONU do ano de 1979, que foi ratificada pelo Brasil. Traz em seu art. 11º sobre a proteção da integridade física e psicológica da mulher no ambiente de trabalho.

Art. 11 Os Estados partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera de emprego, objetivando assegurar em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
(..) f) o direito a proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho inclusive a salvaguarda da função de redução (...).

Sim, esse pode ter sido o começo de tudo para a legislação mais específica sobre o assunto.

Em 2014 a Fiocruz (Fundação Oswaldo Cruz) lançou a cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho, nela contém definições claras sobre o assunto e como prevenir esses atos no local de trabalho.

Ressaltam que nem todos os conflitos caracterizam assédio, pelo menos a princípio, pois divergências de opiniões, cobranças, críticas, entre outros, sempre vão existir e, em sua maioria, são normais. “Toda relação de trabalho requer certo grau de exigência que não são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho (...)”. (Cartilha Assédio Moral e Sexual, p. 10.)

Assim, o assédio é tipificado na lei 10.224 de 2001 que estabelece em seu artigo 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou incidência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O conceito de assédio sexual é um grande avanço para a legislação brasileira, mas como toda lei desde país, precisa sim de acertos, principalmente no que se diz respeito a abrangência do assédio.

2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Por se tratar de tema pouco discriminado no meio jurídico, o consenso a cerca dos elementos que balizam o assédio sexual ainda são confusos, fazendo com que não haja uma delimitação unitária, havendo, portanto, uma complexidade e diversidade na doutrina e jurisprudência.

Existindo assim uma divergência no que se trata de conceito no meio doutrinário, principalmente no que tange as espécies de assédio, os elementos que o definem e os agravantes.

Nos Estados Unidos, primeiro país a criminalizar esse tipo de conduta na década de 70, um simples flerte ou uma pequena investida que ocorra um pouco de insistência já caracteriza um tipo de assédio sexual.

Devido a cultura brasileira, ainda muito patriarcal, e, por muitas vezes, ignorante no que se trata dos direitos das mulheres impede, na maioria dos casos, que esses atos sejam levados à esfera judicial.

Muitas vezes os assediados têm medo de falar o que ocorreu, por conta da sua exposição. Em outros casos o que assombra as vítimas é o medo retaliação dos assediadores tanto no que tange a vida profissional quanto a pessoal.

Em casos o assédio passa despercebido, pois no Brasil existe na cultura muito tolerável no que diz respeito ao contato físico, incluindo no ambiente de trabalho. Por conta da cultura, ainda patriarcal, muitos veem a mulher como um objeto, ou seja, a mulher não pode usar determinado tipos de roupas, não pode se comportar de certa forma, que aos olhos masculinos ela está pedindo para ser assediada ou coisa pior.

Com isso, se torna de suma importância definir alguns fatores para caracterizar a conduta a conduta reprovável.

Rodolfo Pamplona Filho (2005) diz, em seu artigo “Assédio Sexual”, que os elementos que caracterizam esse ato são:

- Os sujeitos;
- A conduta de natureza sexual;

- Rejeição a conduta do agente; e
- Reiteração da conduta.

O mesmo afirma que não existe um consenso no que diz respeito às características que norteiam essa conduta. Tal discrepância se dá pelo fato de que se quer uma estabilização científica sobre a matéria.

Ao analisarmos o artigo 216-A do CP, vemos que este trás os sujeitos ativos e passivos (assediador e assediado), a conduta de natureza sexual, a ocorrência da rejeição (conduta da vítima) e a ocorrência da reiteração dos atos praticados pelo agente, esses últimos ocorrendo após a investida.

A cartilha sobre assédio sexual da Fiocruz traz os tipos de assédio sexual, sendo estes:

- Assédio sexual por chantagem: ocorre quando um superior suborna a vítima pela manutenção de seu emprego, por favorecimento sexual.
- Assédio sexual por intimidação: esse tipo é comum ser praticado por colega de trabalho, pois o fator poder é irrelevante. Ocorrendo através de incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais, entre outras de mesma natureza verbal ou física, criando assim uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

Observa-se que essa conduta, para ser caracterizada como tal, não precisa ser praticada, necessariamente, por superior hierárquico, podendo ser tanto ascendente como descendente e até horizontal.

2.3 SUJEITOS

Para que seja caracterizado o assédio sexual, é necessário a presença de dois polos, no caso o polo ativo, assediador, e o polo passivo, assediado.

Há alguns anos era comum ouvir falar que o sujeito ativo, ou seja, o assediador era, em sua maioria, homens. Hoje, infelizmente, não é tão incomum vermos essa tipificação invertida, pois muitos cargos de chefia são ocupados por mulheres. E sim, elas acabam invertendo os papéis e fazendo com que os homens, que antes eram criminalizados por esses atos, se tornem vítimas por ocuparem cargos inferiores.

Então na atualmente não podemos generalizar que somente mulheres são assediadas em seu ambiente de trabalho, os papéis podem ser invertidos. Mas infelizmente, ainda é grande o número de mulheres assediadas em comparação com o número de homens.

No Estado do Espírito Santo o número de processos denunciados sobre assédio sexual aumentou no ano de 2017⁴. Segundo números do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) foram registrados 82 processos, em 2017, contra 60 denúncias no ano anterior.

Para isso, em meio as denúncias, são entendidos como assédio sexual ocorrência como cantadas, telefonemas em meio ao ambiente com declarações, envios de recados com conteúdo sexual por *e-mail* ou mensagem de celular. Sendo crime o superior oferece a permanência no emprego ou o aumento salarial em troca de favores sexuais.

Para o advogado Alberto Nemer os motivos para esse aumento é que as pessoas estão mais esclarecidas sobre o assunto, as campanhas de incentivo as denúncias e a confiança na Justiça do Trabalho para resolver esses problemas.

Em pesquisa feita em 2011 pelo grupo ABC nos EUA, revelou que a cada quatro mulheres uma sofre esse tipo de abuso. E que 51% das mesmas não formalizam a denúncia por acharem que esse não terá efeito.

Muitos casos revelam que esse tipo de assédio não se trata, somente, de opressão de gênero. Em muitos casos vemos que se trata de racismo, de machismo e de opressão de classe.

Em pesquisa publicada em 2015, a BBC Brasil ouviu 4.975 profissionais, onde revelou que 52% afirmaram ter sido vítimas de assédio, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho. Os que não sofreram, presenciaram algum episódio de abuso.

Em nosso país pode se ver que por se tratar do elo mais fraco, a mulher sempre vai passar por episódios assim. Muitas vezes as vítimas se propõem a passar por tal situação, pois dependem do trabalho para ajudar em casa, ou sustentar o filho, ou por qualquer outro motivo.

⁴ Número de Denúncias de Assédio Sexual no Trabalho Aumenta no ES. 2018. Disponível em: <http://www.gazetaonline.com.br/cbn_vitoria/reportagens/2018/01/numero-de-denuncias-de-assedio-sexual-no-trabalho-aumenta-no-es-1014116203.html>. Acessado em: 13 de ago. de 2018.

O assédio pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo. Por isso a questão do preconceito não pode existir, pois os casos têm que ser analisados sem esses tipos de barreira que impeçam sua interpretação.

Devemos lembrar que esse sujeito ativo deve ocupar cargo superior hierárquico ou que de alguma forma consiga prejudicar a vítima em sua função, até mesmo no que se trata de perda de emprego. Sendo que esse usa sua condição favorável para adquirir a vantagem sexual, seja ele superior ou não.

Aloysio Santos (1999, n.p.) define sujeito ativo no assédio sexual, como: “pessoa - homem ou mulher, hetero ou homossexual - que molesta alguém - do sexo oposto ou do mesmo sexo - no trabalho ou em razão dele, com fim de praticar atos definidos como sexuais (...)”.

Aqui observamos que o sujeito passivo pode ser de qualquer sexo, onde se retoma a importância de haver preconceito ao analisar um caso. Podendo existir em qualquer esfera, seja pública ou privada.

Sendo assim possível ocorrer em esferas diversas, em visão mais ampla, essa conduta pode, além de vir de “funcionários para funcionários”, pode chegar, também, ao cliente da empresa. Sendo importante que se saiba de quem vem o assédio, para que se indique as responsabilidades.

2.5 REJEIÇÃO E REITERAÇÃO DA CONDUTA

Como está sendo discutido, para que haja a configuração de assédio sexual a rejeição tem que estar presente, não bastando a natureza de conduta sexual. Lembrando que o assédio é ligado diretamente a conduta sexual não desejada, e essas serão replicadas pela vítima. Assim, muitas vezes, só se considera conduta de intensão sexual quando o assediado manifesta a oposição as propostas.

O convívio diário entre colegas pode gerar entre os mesmos um relacionamento, de vontade livre do casal, se tratando apenas de uma consequência das várias horas de convívio.

Toda via, pode haver situações em que a paixão seja vista só por uma parte, podendo vir a causar uma insistência e outra um assédio sexual. Ou ao se dar conta de que não é correspondido, pode gerar uma retaliação de uma das partes e desembocar na situação de assédio.

Em casos em que o fato ocorra entre trabalhadores hierarquicamente diferentes ou não, tendo uma das pessoas o poder de influenciar na carreira da outra, com o objetivo de adquirir vantagem sexual, acaba por ser assédio.

Para isso a reiteração, tem que ser expressa, pois as vezes um único ato não tem poder, doutrinário, para caracterizar o assédio.

Na jurisprudência do Direito comparado, abre vertente pare que se a conotação sexual seja extrema (contato físico), se torna possível que esse quesito, reiteração, seja afastado.

Contudo, deve haver uma análise conjunta sobre os requisitos que aqui foram expostos, ou seja, a interpretação do que venha a ser ou não a conduta sexual, pois são muitos os atos que são descriminados por cada sociedade e o que irá se encaixar em um tipo penal.

3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

Alguns doutrinadores separam o assédio em duas espécies, onde suas características são bem marcantes e diferenciadas.

Enquanto o assédio sexual por chantagem ocorre por aquele que possui poder de travar a carreira de alguém, ou seja, essa pessoa terá o poder de alterar o percurso da carreira seja promovendo, negando uma transferência ou qualquer outro benefício que o assediado tenha adquirido no cargo.

Já no assédio sexual por intimidação, o assediador cria um ambiente em que a outra pessoa não se sente confortável em estar, muitas vezes as piadas, os comentários sobre a vida particular ou sobre partes do corpo da vítima, fazem parte desse ambiente que se torna pesado e hostil.

3.1 ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Aqui a vítima é obrigada a prática de determinada conduta sexual, a qual não deseja, por meio de ameaça de perda de emprego, promoção, entre outros.

Assim, o assediador tem a pretensão de constranger a vítima, fazendo-lhe promessas de ganho de benefícios. Desta forma o assediador se beneficiará de seu ato pelo fato, de muitas vezes, o assediador está iludido com as falsas promessas.

Essa relação de poder, é características do assédio sexual, é o meio em que o assediador tem de impor sua vontade sexual diante do empegado, fazendo com que este se renda a seus supostos caprichos.

Em acórdão dado por turma da 10ª Região do Tribunal Regional do Trabalho diz sobre assédio por chantagem:

(...) Quanto a alegação do recorrente de inexistência de favorecimento e existência de “jogo de sedução”, merece destaque o trecho do parecer do d. Ministério Público, *verbis*: “Não se diga que inexistiu prova de favorecimento às vítimas em troca de favores sexuais como sustentados nas razões recursais, pois o próprio Recorrente confirma a ameaça disparada contra uma das assediadas, na parte final de fls. 1.519, *verbis*: ‘...**Você deve estar pensando que é a melhor mulher do mundo... Afinal pode dizer não quantas vezes quiser...Pode? Eu nunca deixei de tentar nada que me parece ser bom. Só me resta uma coisa a dizer. Azar o seu, o que perdeu, seria algo que você, com certeza, nunca teve. Beijos, Ramos**’ A transcrição deste *e-mail* enviado pelo Recorrente afasta a tese sustentada pelo Recorrente de que não houve proposta de favorecimento à vítima em troca de favores sexuais, pois demonstra com clareza a chantagem dirigida a uma das vítimas, e não mero jogo de sedução entre os interlocutores, como quer fazer parecer aos olhos da justiça... (fls. 151/152).

Desta forma podemos observar, de forma clara, que o assédio sexual por chantagem é sim uma troca, ou seja, troca-se um favor por outro.

Sendo assim conhecido como *quid pro quo*; a roca de algo por alguma coisa, seja aumento salarial ou promoções. Lembrando que pode acontecer de o assediador não quere para si o que ele propõe, pode ser que essa vantagem seja para um terceiro.

3.2 ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

Em outra vertente temos o assédio por intimidação, que ocorre na intenção de prejudicar o assediador, por meio de ameaças e solicitações de cunho sexual. Mesmo essa modalidade não sendo criminalizada, por não ser visto pelo Código Penal, pode causar dispensa por justa causa ou rescisão indireta do assediador.

Tendo, por sua vez, a total intensão de criar um ambiente tenso e hostil interferindo no desempenho do assediado e lhe prejudicando em suas funções. Assim, com esse ambiente criado pelo assediador, a vítima se sentira prejudicada fazendo, muitas vezes, que ele perca o emprego ou peça a sua demissão.

A Excelentíssima Juíza Presidenta do 3º Tribunal Regional do Trabalho, Alice Monteiro de Barros (1997, n.p.), aborda esse tema como transcreve-se parte:

(...) Além do assédio como figura delituosa, a doutrina tem apontado o assédio por intimidação, que, embora não seja crime, autoriza a rescisão indireta e a reparação por danos.
O assédio por intimidação caracteriza-se por 'incitações sexuais importunas, por uma solicitação sexual ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimação ou abuso no trabalho'.

Assim, vê-se que, para a caracterização do assédio, não pode se afastar a conduta sexual não desejada pela vítima, essa conduta tem que afetar a dignidade da vítima. Isso ocorre muito por parte dos homens, que acham que não é nada mais que um comentário sobre o a bunda, sobre os seios ou sobre a beleza da mulher.

Mais à frente vamos observar esses dois tipos de comportamentos por meios de depoimentos de vítimas de assédio sexual.

Ocorrendo, em alguns casos, de o ambiente se tornar impossível de se conviver. Acontecendo humilhações, constrangimentos, que podem ocorrer em público ou não. E o agressor, às vezes, deixa claro que ela só se encontra com seu posto de trabalho por ter qualidades femininas ou porque o cargo só pode ser ocupado por mulher.

Não sendo questão somente hierárquica, podendo acometer pessoas do mesmo nível ou função. E quando isso ocorre, observa-se que os comentários muitas vezes são feitos em público e na presença de outros homens, pois para o agressor ele se acha mais másculo ou que isso o tornará mais homem que os outros.

4 CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As consequências que essa conduta fornece para ambas as partes são variadas e de suma importância para suas vidas pessoais e profissionais.

Para as vítimas, em alguns casos, o labor se torna impossível, sem contar as doenças psicológica que podem acometer a pessoa. Sua profissão também pode desandar completamente, seja pelo simples fato de ela não conseguir voltar ao trabalho, seja pelo fator de que aquela tão sonhada promoção, vir por maíos ilícitos.

No caso dos assediadores, em primeiro plano, a sensação de ser o “dominado” deixa sua autoestima lá em cima. Após isso, ver seu nome estampado em uma conduta reprovável não é nada satisfatório, podendo vir a causar sua demissão.

4.1 CONSEQUÊNCIA JURÍDICA PARA O AUTOR

Para que se tenha a permanência da integridade social, além da ordem no local de trabalho, o agressor não pode sair impune. Ele deverá arcar com os prejuízos que a vítima venha a ter, por não ter conseguido a promoção ou por ter perdido o emprego, mas acima de tudo pela sua integridade moral que foi completamente atingida, tentando assim, reestabelecer a ordem e o equilíbrio da vida da vítima.

Podemos observar três aspectos; o trabalhista (com aplicações de penas disciplinares, advertências ou suspensões, entre outras), civil (responsabilidade direta pelo dano) e criminal (aplica-se sanções penais, nos casos que se enquadram).

4.1.1 Consequência trabalhista

As aplicações de penas disciplinares são para condutas que não são consideradas graves. Há essas se aplicam as advertências ou suspensões. No que se trata de dispensa por justa causa, o agente pratica atos de incontinência de conduta grave, não podendo assim, permanecer naquele local de trabalho.

A incontinência de conduta é definida como “o procedimento do indivíduo que traduz uma vida irregular o bastante para, por isto, fazer-lhe perder a respeitabilidade e, sobretudo sendo empregado, a confiança imprescindível do contrato de trabalho”, por Dorval de Lacerda (1976,n.p.)

Assim o contrato pode ser rescindido por justa causa, daquele trabalhador que comete o assédio e que exerce função superior à do assediado.

Baseado no artigo 482, alíneas b e j, da CLT, a doutrina e a jurisprudência especializada enquadram o assédio como incontinência de conduta ou mau procedimentos, e ainda, como ato lesivo de honra ou da boa forma praticado no

serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em casos de legítima defesa própria ou de outrem, respectivamente.

É de entendimento dos tribunais que a incontinência de conduta sexual leva a prática de assédio sexual que por consequência tem a justa causa.⁵

No caso em tela, essa conduta trata-se do mau comportamento do trabalhador no ambiente empresarial.

Segundo emenda do TRT da 10ª Região não é necessário que o trabalhador tenha praticado um ato concreto que gere prejuízo ou dano patrimonial a vítima, bastando somente uma conduta imoral, desonesta que não condiz com as condutas de qualquer cidadão.

4.1.2 Responsabilidade Patrimonial

Em vários países, o agente que pratica o ato de assédio, é responsabilizado diretamente pelos pagamentos dos danos que a vítima sofre, independente da responsabilidade empresarial.

O direito brasileiro também responsabiliza o agente a arcar com o pagamento dos prejuízos, mas presume a culpa do empregador pelos atos cometidos por seus funcionários.

Em tais fatos, não se afasta a possibilidade de a empresa acionar posteriormente o empregador, para que este à reembolse dos gastos que veio ter com a condenação.

4.1.2 Consequências criminais

Posto essas duas consequências, vamos tratar da consequência prevista no artigo 216-A do código Penal, ou seja, a responsabilidade criminal. Lembrando que no CP somente se criminaliza o assédio sexual feito mediante chantagem.

⁵ Para tanto conferir a emenda, in verbis:

“Justa causa. Assédio sexual. Incontinência de conduta. Configuração. O assédio sexual no âmbito trabalhista encontra-se tipificado como incontinência de conduta prevista na alínea b do artigo 482 consolidado hipótese autorizadora de dispensa por justa causa ante o uso de poder pelo assediador para obter favores sexuais de outras empregadas no local de trabalho tolhendo suas vítimas do exercício de sua liberdade. Recurso improvido”.

Por mais, essa esfera deve ser a última a ser procurada, pois limita muito a possibilidade de enquadramento e responsabilização do autor.

Sendo assim, após a condenação o indivíduo terá detenção de um à dois anos, observando que não pode ser objeto de apreciação do Juizado Especial Criminal, posto que sua sanção é de no máximo um ano (Lei nº 9.099/95, art. 6º)

4.2 CONSEQUÊNCIA PARA AS VÍTIMAS

Sabemos que esse, sem sombra de dúvida, o elo mais fraco. O ambiente que se cria após as agressões são desconfortáveis e não favorece a vítima a tornar seu trabalho melhor, gerando assim um prejuízo em seu rendimento laboral, afetando também suas promoções, transferências ou qualquer evolução profissional que venha ser possível.

Seu psicológico será afetado pela pressão que virá sofrer de seu agressor, bem como poderá surgir, de seus próprios colegas de trabalho, comentários não desejados ou de cunho repressivo.

Tornando, assim, esse indivíduo vulnerável a sequelas profundas que acarretem a sua rotina de trabalho insuportável e sem interesse.

Portanto, uma vítima que se torne consciente ao sofrer essa agressão, deve falar com seu superior hierárquico para que sejam tomadas as providências cabíveis. Assim cabe a empresa, também, observar o comportamento de seus funcionários ou criar algum meio que lhes proporcionem denunciar o ocorrido, ajudando assim, as vítimas a elucidar fatos que venham a acontecer, para que a vida profissional dessas pessoas não seja totalmente afetada e prejudicada.

4.2.1 Caracterização da dispensa indireta

No ponto de vista do direito positivo brasileiro, o assédio sexual levanta uma hipótese de despedida indireta do trabalhador, ou demissão forçada como denomina José Martins Catharino (1982).

Essa pode ser uma das alternativas que cabe ao trabalhador, o requerimento de dispensa indireta. Pois pode existir descumprimento contratual por parte do

empregador que diz ser ele responsável por um ambiente de trabalho saudável e tranquilo.

Assim o empregador encontra uma causa justa para a sua dispensa, causa está praticado pelo empregado, como já mencionado, podendo vir a romper seu contrato trabalhista. (CLT, art. 483, alíneas d e e)

Arnoldo Sussekind e Lima Teixeira (2003, n.p.) dizem: “A chamada dispensa indireta não é senão o ato que manifesta a resolução do contrato de trabalho pelo empregado, em virtude de inexecução contratual por parte do empregador”.

O TRT da 3º Região, em recurso ordinário:

ASSÉDIO SEXUAL- RECISÃO INDIRETA- DANO MORAL. Considerando os fatos e circunstâncias constante dos autos, a respaldar a narrativa da inicial o sentido da prática de assédio sexual pelo gerente da reclamada, sem que esta tomasse providencia a cerca do noticiado pela autora, plenamente justificado o motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o consequente deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem de indenização por danos morais. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 870301 8703/01)

Observa-se que os tribunais vêm acordando, quando existem provas plausíveis, no que se refere a esse assunto. Lembrando que isso ocorre mediante justa causa cometida pelo empregador, mediante que os empregados são contratados para servir a empresa e não aos desejos sexuais de outrem ou de si próprio.

4.2.2 Reparação patrimonial e Dano moral

Em seu artigo 5º a Constituição traz no inciso V, o direito de resposta além do direito a indenização por danos materiais, morais ou a imagem. Assim quando a vítima sofre todas as consequências danosas do assédio, ela poderá pleitear na justiça uma reparação material e moral pelo que veio a sofrer.

A jurista Maria Helena Diniz (1998) afirma que não somente cabe ressarcimento aos danos causados pelas lesões a integridade corporal. Cabendo também quando houver ofensa ao seu nome, à sua imagem ou liberdade sexual.

Assim sendo a vítima terá direito a indenização no que lhe couber, seja por perda direta ou por perda do que deixou de ganhar. Tendo direito a valor pecuniário, visto que não é possível devolver a dignidade e honra perdidos no processo.

No que tange o dano material ou patrimonial, o nome já diz, é o bem que é lesionado ou avariado tornando-o inútil ou reduzindo o seu valor comercial.

Então compreende-se que o trabalhador tem direito as verbas rescisórias, mas também a indenização por danos morais.

João de Lima Teixeira Filho (2000) diz que mesmo com os poucos casos registrados na jurisprudência, existe sim a possibilidade de haver reparação por dano moral, tendo como base o constrangimento com promessas ou por meio de ameaça.

No assédio sexual as ofensas sofridas as vezes são maiores do que qualquer indenização que venha a ser paga. A ofendida se vê extremamente constrangida em ter passado por aquilo e muito mais em ter que comunicar o ocorrido na empresa.

Visto este como litígio trabalhista, o empregado poderá pleitear na justiça do trabalho, pois preenche o que diz o art. 114 *caput*.

As provas, por sua vez, são, além de difíceis, desgastantes para ambas as partes. Pois, para a vítima se torna difícil expor o caso, para as testemunhas o medo de se expor e sofrer represálias se torna maior. Daí a causa de números tão baixos de pedidos dessa natureza.

Por isso, as provas podem ser feitas por meio de documentos, testemunhas, roupas danificadas, filmagem da vítima ou da empresa, além da confissão do acusado. As provas documentais vão desde de bilhetes com convites ou insinuações libidinosas, até *e-mail* com cunho sexual.

Um ponto relevante para a indenização moral com vínculo no assédio moral é a responsabilidade solidária da empresa onde ocorre o fato. Alice Monteiro de Barros defendia que essa responsabilidade deveria ser objetiva da empresa, e não somente do empregado, mas do superior ou colega de trabalho, podendo chegar ao cliente da empresa.

Pois em várias oportunidades, e nos depoimentos que veremos mais a frente, observa-se que em muito o colega de trabalho, o chefe ou outros membros da empresa sabem ou já passaram pelo mesmo, mas, preferem fechar os olhos para tal situação que está acontecendo novamente.

Essa posição baseia-se na CLT em seu art. 483, que responsabiliza o empregador e seus prepostos por atos culposos praticados para obter vantagens de outrem.

A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no tocante a indenização, deverá ser imposta ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo da moralidade, e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos empregados é manifestação dessa garantia pessoal.

Assim, o que se diz é que o empregador deve zelar pelos seus empregados, sendo responsável pelo que venha a ocorrer com estes, sendo até mesmo, responsável pelo agressor quando este não tiver condições de arcar com o pagamento da indenização.

5 RELATOS DE VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Muitas vítimas não sabem nem o que é assédio sexual no ambiente de trabalho, nem sabem como isso acontece ou se realmente acontece. As vezes as piadas, os comentários, as brincadeiras não são levadas tão a sério para serem vistos como tal episódio.

O que podemos observar, com os relatos que segue, é que parece um ato rotineiro na vida, principalmente, da mulher. Encontrei relatos de mulheres que ouviram de tudo, sobre seu corpo, suas roupas e até pedidos de beijo ou de nudez. Para que seja preservada a privacidade das vítimas não revelaremos seus nomes, usaremos as iniciais.

Segundo T.M, de 22 anos, ela foi assediada enquanto trabalhava em um espaço de nutrição, na cidade de Vitória- ES em 2003.

Lá tinha um quatinho minúsculo onde a gente batia o shake. As vezes eu estava lá e ele (chefe) ficava por trás de mim, me encoxando. Ficava perguntando se eu não usava saia, que deveria usar umas saias curtinhas para ir para o trabalho. Ficava passando a mão, encoxando. (T.M.)

Segundo ela, ela não era a única, as demais meninas também relatavam a mesma situação. Resolveram então se unir para tentar evitar novos abusos.

Eu sabia que se falasse com alguém ele ia dizer que era absurdo e não iam acreditar em mim. Tinha muito medo do que podia acontecer. Não conseguia (reagir), me sentia oprimida. Eu e as meninas (outras funcionárias) conversávamos sobre isso e começamos a tentar nos ajudar. Não deixávamos a outra ficar sozinha com ele. (T.M.)

Aqui podemos ver que não foi um caso isolado. Todos que ali se encontravam passaram pela mesma situação. E quantas mais antes delas passaram e não tiveram a mesma atitude da T.M e colegas.

Aos 27 anos, uma psicóloga deixou o emprego de vendedora de consócio de carro pois, ouvia de seu superior que ela tinha que deixar seu namorado. Certo dia, ele disse que ela tinha um diferencial, ao perguntar o que era, ouviu o seguinte: “...Quando perguntei ele disse que meu diferencial era minha buceta (sic). E emendou ‘e aproveitando, ontem você estava maravilhosa, que bunda’.”

Dias depois a mesma pediu demissão.

Com cunho altamente racista e sexual, a diretora-presidente escutou de um colega superior, que o mesmo preferia as negras porque as suas partes íntimas eram mais quentes que as das brancas. Ele mencionou isso na frente de outros colegas.

Uma publicitária que teve caso bem parecido, foi desencorajada por um juiz de ir buscar na justiça seus direitos, mesmo tentando as provas a seu favor.

“Ganhei indenização por falhas trabalhistas, mas, sobre assédio, o juiz disse que seria desgastante demais e pediu para deixar para lá. E ainda terminou dizendo ‘para eu nunca perder o brilho do flerte’. Me senti ridicularizada. Mesmo com todas as provas, no acordo não foi causa ganha”.

Esses dois casos nos mostram como e até onde vai os comentários que atingem as mulheres, se casos assim forem sempre tratados como paqueras, flertes, como ingênuos, sem nenhuma importância pelo fato de ser desgastante, a justiça, além de não ser feita, não terá evolução e cairá em instabilidade.

Trabalhei em um restaurante onde, com o passar dos meses, o *sous chef* começou a se mostrar abusivo. Depois que comecei a dar uns cortes, ele passou a descontar seu *stress* em mim. Já nos dias em que estava de bom humor, era extremamente invasivo, chegava na minha praça por trás, me dando beijos molhados na bochecha. Sempre que fazia isso me sentia acanhada. Depois entrou outro funcionário na cozinha que, além de ser péssimo cozinheiro, abusava de todas as meninas da cozinha- beliscava, falava no nosso ouvido e até chegou a morder uma menina durante o

trabalho. Comecei a me queixar com o *sous*, mas ele só me desmereceu. Então decide que já era demais pra mim e pedi as contas. Até hoje eu me pergunto o que aconteceria se tivesse conversado com a dona do restaurante, que tenho certeza que não aceitaria que isso tivesse acontecido. (C.B)

Um dia na copa do escritório ele à encoxou e lhe deu um beijo na bochecha, ela ficou sem reação, só consegui virar de frente para ele, parar e sentar no seu lugar. F.B resolveu ficar em silêncio pois, lembrou que uma advogada lhe disse que para um processo desse tipo ela iria precisar de provas ou testemunhas, e infelizmente ela não tinha nem um dos dois. Pouco depois mudaram de escritório e ela não o viu mais.

Trabalhei de *hostess* em um restaurante. O *maître* começou a fazer convites para sairmos para beber e eu, sempre educada, dava um jeito de recusar sem constrange-lo. Até que um dia ele pediu pra mim uma foto da minha vagina. Depois daquele dia, me afastei e evitei todo tipo de contato. Ele começou a ser agressivo, colocar defeitos no meu trabalho e alterar escalas para que eu não tirasse folga. Fiquei irritada e disse que jamais abriria as pernas as pernas para ele em troca de nada ali dentro. Ele me obrigou a deixar o meu posto e ir embora no meio do expediente. No dia seguinte, contei ao dono do restaurante, que me perguntou se eu não estaria inventando essa história. De vítima, passei a vilã. Todos ganharam aumento, menos eu. (M.F)

Ao relatar suas histórias essas mulheres já venceram a barreira da vergonha e do medo de sofrer represálias. Infelizmente elas não serão as últimas, muitas na mesma situação da M.F e outras, se tornaram vilãs nos pensamentos dos seus chefes, pois muitos acham que as vítimas criam as situações ou inventam para terem oportunidades ou somente pelo fato de não gostar da outra pessoa

Aos 29 anos, S, conseguiu seu primeiro emprego na área gráfica. Seu chefe vendo o seu esforço lhe ensinou muito, assim a mesma começou a se destacar e atraiu os olhares do dono da empresa. Em determinada ocasião, que a esposa não se encontrava na empresa, o dono a chamou na sala e disse “vem aqui com o titio”. Depois disso ele sempre tentava toca-la e falar no seu ouvido, após esses episódios, com a ajuda de amigos, ela conseguiu outro emprego e pediu demissão, seu chefe ficou muito triste ao saber do motivo, mas, concedeu a demissão.

Quando tinha 17, 18 anos trabalhava em uma churrascaria todo final de semana. Sofria assédio de homens 10, 20, 30 anos mais velhos que eu. Eu odiava, mas levava na “brincadeira”, pois não queria perder meu emprego. Até meu chefe, que era casado, dava em cima de mim, fazendo inúmeros elogios ao meu corpo, e eu tive que permanecer calada, por medo de confronta-lo, com medo de perder o emprego. Meses depois pedi demissão. Isso me deixou bem abalada, mas hoje em dia tento superar, procuro não pensar mais nisso. (J, 23 anos.)

Anônima tinha 19 anos trabalhava pintando quadros com um artista plástico na casa dela, sempre tinham a presença da mulher e filhos. Quando estavam

sozinhos ele sempre falava o quando ela era bonita, como ficava de jeans e de casacos que ele teve com outras mulheres. Ela chegou a contar para sua mãe, mas ela não achou nada demais e começou a usar as roupas do irmão.

Vemos então que, os tipos de assédio, por vezes, se misturam um pouco, mas é clara e nítida a intenção do assediador em obter a vantagem sexual. Podemos observar em alguns casos que os comentários sobre as roupas e a beleza ficam em segundo plano quando o teor do comentário se torna tão somente a obtenção sexual, assim o assediador consegue constranger as vítimas até a obtenção de seu objetivo.

Como visto esses casos se encaixariam no assédio por intimidação, que por sua vez não é reconhecido pelo Código Penal, mas pode acarretar dispensa por justa causa quando posto em público. Observa-se que nos depoimentos das vítimas, que se encaixam nesse perfil, o ambiente que elas descrevem se torna hostil e intragável para a permanência do emprego.

Já nos relatos que se encaixam no assédio sexual por chantagem, vemos que prevalece, muito, os pedidos de fotos íntimas, para sair, beijos, e outras fator intrigante é o fato de a maioria ser feito por chefes, mesmo sendo a figura central para caracterizar esse tipo.

O fato de ser ou não chefe, não afasta o que as mulheres sentem, nesse tipo de assédio elas se sentem, sim, muito mais acanhadas. Principalmente quando se trata do dono da empresa ou estabelecimento, pois aí sim elas não têm pra quem se queixarem a não ser para a justiça.

Infelizmente, elas são desencorajadas por pessoas do meio jurídico ou pelas obrigações que um processo exige, pois muitas não conseguem, ou não tem, as provas testemunhais ou documentais que esse tramite requer.

Além disso tudo, o desgaste de um processo desse tipo requer muita centralização emocional além da compreensão e apoio familiar, que muitas não tem, pois, muitos familiares acham que a culpada de tudo ter acontecido é a mulher. Assim várias se veem sozinhas diante de olhares que também a julgam.

O que se faz necessário é que a cultura machista dê lugar a uma sociedade que entenda que as mulheres têm seu lugar e que tem que haver respeito quanto a isso.

6 CONCLUSÃO

Ao ingressar no mundo trabalhista, todos, homens e mulheres, tem expectativas que vão além de carreira, salário, profissão. Eles almejam uma vida empresarial tranquila, onde tenham respeito e consigam ajudar no crescimento da empresa.

Ao se depararem com esse tipo de situação sua estrutura emocional muitas vezes não suporta a pressão que é. Alguns adquirem doenças emocionais de difícil convivência, outros não conseguem mais voltar a ter um convívio sadio com o ambiente empresarial.

Com tudo observamos que o Direito brasileiro, no que desrespeito a esse aspecto, ainda tem muito a crescer e desenvolver, pois, os dois tipos de assédio têm suas consequências e suas peculiaridades, que, tem que serem reparadas tanto no lado pessoal quanto no lado empresarial.

Conclue-se que, primeiramente, as empresas têm que se conscientizarem de seu papel e trazer meios para que as vítimas tenham uma melhor forma de denunciar e meios para evitar que esses episódios ocorram. Além de acarretar prejuízos inúmeros aos envolvidos no assédio.

Após a conscientização das empresas, a justiça, assim como a jurisprudência tem que estabelecer parâmetros para que os magistrados não julguem apenas o que estiver visível nas linhas processuais, mas que as entrelinhas sejam levadas em consideração, claro, se houver provas cabíveis e claras.

Sem mais a população, a Justiça do Trabalho também pode criar mecanismos de denúncias e criação de provas, levando em conta o desgaste processual e o desgaste já sofrido pela vítima e o que ela ainda vai enfrentar perante a denúncia feita. Assim, os mecanismos bem elaborados pela Justiça trabalhista juntamente com as empresas e a conscientização da população, podem vir a ser de grande ajuda para que casos não fiquem impunes.

ABSTRACT

Sexual harassment is a young but recurring issue in legal discussions, given that it is a matter that affects the dignity and the intimate side of people, with women

as their main victims. Carrying with it an increase in demand in the Labor Court and worse, it brings to its victims moral and psychological consequences, which are directly linked to the male figure with attributes of superiority, hierarchically, towards women in labor relations. The purpose of this work is to clarify the purposes that involve the theme, conceptualizing and specifying the subjects that go through this process, as well as the consequences for all parties in this rite. Also addressing the difficulties of producing evidence for the process.

Keywords: Sexual harassment at work. Victims. Stalker. Harassed

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ana Paula. **Assédio Sexual no Trabalho**: mulheres contam histórias impressionantes e frequentes. 2017. Disponível em: <<https://financasfemininas.com.br/assedio-sexual-no-trabalho-mulheres-contam-historias-impressionantes-e-frequentes/>>. Acesso em: 20 de set. de 2018.

ARPINI, Naiara. **Assédio Sexual no Trabalho**: vítimas do ES relatam pedidos de beijo e comentários sobre partes íntimas. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/assedio-sexual-no-trabalho-vitimas-do-es-relatam-pedido-de-beijo-e-comentarios-sobre-partes-intimas.ghtml>>. Acesso em: 25 de set. de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: Ltr, 1997.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Seção 1, p. 2391.

BRASIL. **Lei nº 10.224 de 15 de março de 2001**. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/42/2001/10224.htm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2018.

CARDONE, Marly. **O assédio como justa causa**. Repertório, IOB de Jurisprudência, n.23.1994, p.393.

CARVALHO, A. et al. **Assédio Sexual e Moral no Trabalho**. Fundação Oswaldo Cruz- FIOCRUZ. 2014.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 1º volume. 3ª edição. São Paulo: Ed. Saraiva, 1982.

Diniz, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. vol. 3, São Paulo, Editora Saraiva, 1998.

FIHO, Rodolfo Pamplona. **Assédio Sexual**. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>>. Acesso em: 20 de jun. de 2018.

LACERDA, Dorval. **A falta grave no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826#_edn20>. Acesso em: 30 de jun. de 2018.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p.46.

SÜSSEKIN, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 1. 21ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2003.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coords.). **O dano moral no direito do trabalho**. Fundamentos do trabalho: Estudos em homenagem ao ministro Milton de Moura França. São Paulo: Ltr, 2000.

VARNVATN, Joana Darc Alves Martins. **Assédio Sexual e Moral nas Relações de Trabalho**. 2011. 50f. Trabalho de Curso- Universidade Potiguar, Natal, 2011.