

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Camila Macena dos Santos¹

Orientadora: Kewri Rebeschini de Lima²

Resumo

Esse estudo aborda o assédio sexual, mais especificamente no âmbito do ambiente de trabalho, explanando seu ordenamento jurídico, buscando citar e relatar os fatores que possam estar causando tais atos, visando até mesmo possíveis contribuições aos leitores acerca do assunto que possa ser extraído do mesmo. Por um ponto mais objetivo, será estudado o contexto histórico do tema, bem como o conceito e definição de assédio sexual, características no âmbito do ambiente de trabalho, métodos de identificação para se saber que o assédio está acontecendo, elencar os fatores causadores e contribuintes para o crime em tela, bem como as medidas cabíveis judicialmente, e apresentar possíveis maneiras que possam solucionar o problema, na visão da vítima e da empresa. Finalizando com uma breve síntese de todo o conteúdo abordado nesse trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual – Ambiente de trabalho – Abuso – Constituição Federal – Danos Morais – Vítima e ofensor.

Abstract

This study addresses sexual harassment in all its context, analyzing the subject, specifically in the work environment, explaining its legal system, seeking name and report the factors that may be causing such acts aiming even possible contributions to readers about the subject that can be extracted from it. For a more objective point, the historical background theme will be studied as well as the concept and definition of sexual harassment, features in the work environment, identifying methods to know that harassment is happening, list the factors causing and contributing to the crime screen and the court appropriate action, and present possible ways that can solve the problem, in the view of the victim and the company. Ending with a brief overview of all the content discussed in this work.

Keywords: Sexual Harassment - Desktop - Abuse - Federal Constitution - moral hazard - victim and offender.

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

²Professora do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Email: <kewrilima@hotmail.com.>.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu texto dos princípios fundamentais, nos resguarda em seu artigo 1º, inciso III, o que há de maior valor para o ser humano que é a dignidade humana. Bem como proíbe também, quaisquer atos de discriminação que diferenciam o tratamento entre indivíduos homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas, de acordo com os artigos 5º, e seus incisos e 7º, inciso XXX, em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, etc.

Apesar das previsões existentes na constituição, ainda há discriminação entre indivíduos na sociedade, principalmente em relações sociais e de trabalho, onde nesta última, o gênero, ainda é um fator relevante para admitir ou demitir um trabalhador. As mulheres, por ainda existir o preposto de que são o “sexo frágil”, acabam por sofrer em alguns casos estagnação profissional e até mesmo assédio sexual, em seu âmbito laboral.

O ambiente de trabalho é um ambiente propício para conhecer pessoas, pois é onde se passa grande parte do tempo e que se pode aproveitar para demonstrar o que se tem de melhor, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal. Contudo, existem os insistentes convites com inclinação sexual que podem acabar gerando transtornos, trazendo sequelas muitas vezes irreversíveis na vida do assediado, vítima. Vez que a “paquera” não é vedada desde que haja consentimento por ambas as partes, mas sim o assédio sexual.

BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

No que concerne aos maus-tratos no ambiente de trabalho, os estudos começaram recentemente no Brasil, marcado principalmente no período da escravidão, havendo vários registros de atrocidades acerca do tema, onde haviam diversas chantagens, como castigos, privações e até mortes.

Embora o assédio sexual no ambiente de trabalho, como já dito, seja um tema novo, “as primeiras trabalhadoras que sofreram assédio foram as escravas, desde a entrada das mulheres no âmbito trabalhista, não tendo nenhuma proteção legal, uma vez que juridicamente não eram consideradas humanas” (LOPES, 2001, p. 131).

Nem sempre as relações sociais entre os gêneros sexuais se mantiveram no patamar de igualdade em que se encontram atualmente. Essa igualdade que há hoje em dia é um fenômeno da sociedade moderna, que surgiu nos primeiros anos do último século.

Antigamente, as mulheres, os enfermos, as crianças e os escravos não possuíam o prazer de gozar dos mesmos direitos dos homens sadios, uma vez que a sociedade era patriarcal e claramente discriminadora.

De acordo com o pensamento de SANTOS 2002:

As mulheres representavam tão somente o papel de outro organismo vivo, de matriz reprodutora e de ser capaz de satisfazer as necessidades do homem. Elas eram, então, simples objetos do sexo, socialmente subjugadas pelo homem (SANTOS, 2002, p. 20).

Visto isso, é notável a evolução ocorrida com o passar dos anos, sendo que, em regra, no Brasil, questão de gênero, idade, etnia e etc, não são mais fatores que influenciam na procura por emprego, em uma possível promoção de cargo, entre outros.

ASSEDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no ambiente de trabalho, objeto de estudo, se dá como manifestações explícitas ou implícitas, de certa forma, constantes, de cunho normalmente sexual, de modo que as vítimas não as desejem. Em outras palavras: é “forçar a barra no local de trabalho” de modo que consigam favores sexuais. Essa atitude pode ser clara ou subliminar, sendo falada diretamente ou simplesmente insinuada, escrita ou expressa por gestos, e até de modo que a vítima seja coagida, quando um chefe promete promoção de cargo, desde que a vítima ceda, ou quando há uma certa chantagem como instrumento.

Outrossim, o assédio sexual é causar constrangimento à alguém, objetivando obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de maior nível hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício empregatício, cargo ou função. Há casos em que as manobras do ofensor podem ser visivelmente percebidas pelas pessoas não envolvidas.

Um dos casos mais conhecidos de assédio sexual no ambiente de trabalho, foi envolvendo o Presidente Bill Clinton, de acordo com o autor Aloysio Santos 2002:

Quanto ao assédio sexual, um dos casos mais rumorosos no cenário internacional foi o que envolveu o Presidente Bill Clinton com a ex-funcionária pública, Paula Jones, que o acusou de tê-la assediado sexualmente enquanto ele exercia o mandato de governador. Segundo a versão da funcionária, o então governador teria se utilizado da condição de superior hierárquico, para propor-lhe que fizesse sexo oral com ele (SANTOS, 2002, p. 1).

Segundo o autor e professor José PASTORE, 1998 (PASTORE, José & ROBORTELLA, Luiz Carlos A. **Assédio Sexual no Trabalho – O que fazer?** – Editora MAKRON Books. São Paulo – SP, 1998): “Nos países mais industrializados, o assédio sexual está se tornando um penoso problema trabalhista”.

De acordo com Marcelle Souza:

Pode começar com cantadas e insinuações, evoluir para um convite para sair e chegar ao ponto de forçar beijos, abraços e outros contatos mais íntimos. Algumas vezes, ocorre mediante ameaça de demissão ou em troca de uma vantagem ou promoção. Em todo o mundo, 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual, segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho). (SOUZA, 2013).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para se configurar o assédio sexual, este deve apresentar ao menos uma das seguintes características:

- a) De que seja uma condição para dar ou manter emprego;
- b) Seja influência nas promoções ou na carreira do assediado;
- c) Que prejudique o rendimento profissional, humilhe, insulte ou intimide a vítima.

O assédio sexual, resumidamente pode ser conceituado como um caso concreto de violação dos direitos de uma pessoa na mesma relação de trabalho com outra pessoa, onde há uma importância particular por sua gravidade e também pela frequência com que tal ato vem acontecendo, onde o ofensor enseja a satisfação de seus desejos sexuais, impondo represálias no caso de não obter sucesso na investida.

Nos termos do Código Penal, o assédio sexual está previsto como:

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.
§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Acerca da necessidade da reiteração do ato para que se configure assédio sexual, há uma grande divergência entre doutrinadores.

Na visão de Rodolfo Pamplona Filho, “um dos requisitos básicos é a repetição da conduta, cerceando a liberdade sexual da vítima” (PAMPLONA, 2001, p.88). Já o doutrinador Paulo Viana de Albuquerque Jucá, entende nos termos em que “a conduta deverá ser

repetitiva quando se tratar de assédio verbal, mas quando tratar de assédio físico, não há necessidade de repetição”. (JUCÁ, 1997, p.176)

De certa forma, em contraparte, Alice Monteiro de Barros defende que:

O assédio sexual pressupõe a reiteração da conduta, mas com a ressalva que também poderá ser caracterizado por apenas um incidente, suficientemente grave. (BARROS, 2005, p. 893)

CARACTERÍSTICAS E EFEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL

Não se deve confundir assédio sexual com assédio moral, uma vez que no assédio sexual pode haver apenas uma única conduta do ofensor, por sua vez no assédio moral, essa conduta deve ocorrer por diversas e repetidas vezes, de forma duradoura.

O tema, de acordo com doutrinas especializadas, é dividido em duas espécies, ambas com características bem marcantes que as diferenciam, sendo o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem.

No assédio sexual que ocorre através de intimidação, o autor forma um ambiente de trabalho que fica indesejado e viciado, comentando sobre a vida particular do assediado, tornando esse ambiente, um lugar inarmônico e prejudicial ao convívio.

Ainda acerca do assunto, Alice Monteiro de Barros nos ensina que o assédio por intimidação é aquele que surge através da importunação do sexo oposto:

Incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que têm como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio por chantagem, é definido pela autora como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. (BARROS, 1995, p. 177-178)

Já o assédio sexual por chantagem ocorre quando o autor possui o poder de alterar o andamento do contrato de trabalho do assediado, podendo impossibilitar transferências, promoções e demais benefícios que a vítima possa almejar, fazendo com que a vítima não consiga tais promoções, caso não ceda ao desejo do autor.

Como já citado no contexto histórico, esse problema ocorre desde a entrada da mulher no âmbito trabalhista. É impossível negar que o sexo feminino é o principal alvo, mediante diversas questões históricas e culturais.

Em um assunto, a Revista Veja (1995, p.81), demonstrou que em uma pesquisa realizada em mais de 10 (dez) capitais do Brasil no ano de 1995, foi constatado que mais de 50% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual em seu local de trabalho.

Uma das características do assédio sexual é a não reciprocidade, pois a atitude do autor não é desejada pela vítima, fator que acaba gerando um assédio moral, ainda que ambos possuam características distintas. Diante o exposto, entende-se que o assédio sexual é uma violência moral cometida em busca de favores sexuais, não correspondida pela vítima.

Foge-se um pouco do ramo jurídico, entretanto vale salientar os danos causados à saúde da vítima, sendo um dos principais problemas, a implicação na saúde mental, causando stress, cansaço e afetando a autoestima da pessoa lesada.

Sobre os sintomas da vítima de assédio sexual, HIRIGOYEN 2005 leciona:

(...) quando o assédio moral é recente, os sintomas são parecidos com os do estresse – cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. Porém quando ele se prolonga por mais tempo, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A vítima apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse por seus próprios valores (HIRIGOYEN, 2005, p. 20).

O autor realça ainda, acerca de seus efeitos que:

(...) as consequências, o impacto dos procedimentos, serão mais fortes se partirem de um grupo aliado contra uma só pessoa do que se vier de um único indivíduo (HIRIGOYEN, 2005, p. 118).

Na mesma esteira, leciona LOPES 2001:

Tudo isso prejudica o funcionário e, em consequência, a empresa vê sua produção diminuída pela falta de interesse deste. O funcionário assediado torna-se um elemento deficiente, devido ao clima hostil gerado no ambiente de trabalho. Perde o ânimo de trabalhar, se desinteressa, se sente ameaçado. Aumentam os índices de falta, de queda da produtividade, os atrasos... Por isso, quando caracterizado o assédio, este deve ser banido, a fim de evitar para o dono da empresa (que muitas vezes não é o assediador) um prejuízo desnecessário. (LOPES, 2001, p. 176).

Logo, o assédio sexual, induz a vítima, a sentimentos de raiva, humilhação, inferioridade, vulnerabilidade, entre outros sentimentos negativos, que minimizam a confiança em si mesmo, ou seja, afetam, principalmente, a sua autoestima.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Por parte da empresa, esta pode iniciar sua preocupação com o assédio, mesmo no início da relação laboral, incluindo desde já no contrato de trabalho, cláusulas que responsabilizem o empregado por condutas ilegais e abusivas, deixando expresso desde o primeiro momento seu interesse e fiscalização acerca do assunto.

Por parte da vítima, cabe a ela tomar algumas atitudes simples, como dizer não ao assediador, com a maior clareza e em tom firme; contar aos colegas de trabalho o que está acontecendo e ir reunindo todas as provas possíveis; passa a situação para a chefia hierarquicamente superior ao assediador, se houver; denunciar o assediador ao Sindicato competente; e em casos mais extremos, prestar queixa ao órgão competente mais próximo.

QUANTO AO DANO E ÀS MEDIDAS CABÍVEIS

Mediante todos os danos já citados, serem sofridos pelas vítimas, esta poderá pleitear judicialmente uma reparação por danos materiais e morais, pelos prejuízos sofridos. A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V, deixa assegurado à vítima, o direito à indenização por danos materiais, morais ou à imagem.

A vítima, mediante o constrangimento de sofrer o assédio sexual, terá direito à indenização pelo que perdeu diretamente com o assédio sofrido, e também pelo que deixou de ganhar, de acordo com o que prevê o artigo 1059 do Código Civil. Nessa esteira, a vítima terá direito a um valor em pecúnia, uma vez que são irreparáveis os danos causados à dignidade e a honra perdidos no processo. Esta indenização abrangerá tanto as lesões à integridade corporal, como também as lesões morais sofridas.

Assim leciona MARIA ELENA DINIZ:

É evidente que o ressarcimento dos danos não se limita apenas às lesões à integridade corporal. Se houver ofensas ao direito do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram a sua intimidade, ao seu nome, à sua imagem ou à sua liberdade sexual, ter-se-á dano moral, que poderá traduzir, também, um dano patrimonial

indireto se impedirem ou dificultarem, de qualquer modo, a atividade profissional da vítima. (DINIZ, 1998, p. 76).

Já em relação ao dano material, não se há grande dificuldade em identifica-lo, uma vez que seu nome é autoexplicativo, sinalizando o que irá se indenizar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de todas essas obrigações, ainda existem muitas discriminações em diversos setores da área de trabalho. Nesse ramo, as mulheres ainda estão subjugadas a ser inferiores em muitos casos, ocorrendo literalmente a discriminação na hora da seleção, estagnação profissional, instabilidade e também o assédio sexual, que foi objeto de nosso estudo.

Assim, a ausência de uma completa sistematização do tema deste artigo, trás para o Direito do Trabalho uma grade lacuna nas inúmeras relações que não estão devidamente amparadas pela lei.

Sendo certo que, a precariedade do texto está em não abranger a figura do crime de assédio sexual a todas as categorias realmente, como por exemplo, quando praticado nas relações domésticas, padres, pastores e fiéis, professores e alunos dentre outras atividades em que haja superioridade hierárquica entre os indivíduos, mesmo não sendo motivada por exercício de emprego, cargo ou função.

É normal que em muitas das vezes o ofensor, acredite que suas ações, palavras e gestos não sejam condenáveis uma vez que, principalmente entre homens, muitas dessas condutas são consideradas normais entre eles.

Como já dito no contexto histórico, a matéria é recente ainda no Brasil, logo, está em fase de amadurecimento, vez que ainda existem grandes divergências doutrinárias sobre diversos aspectos relevantes ao tema, bem como as controvérsias sobre achar ou não correto tipificar o ato como crime.

Enquanto essas condutas forem praticadas por indivíduos de maior grau hierárquico que não seja propriamente o patrão da vítima, será de fácil caracterização do assédio como crime. Basta a responsabilização do ofensor, que como sanção, pode ser dispensado por justa causa, com fundamento legal nas alíneas “b ou j” do artigo 482 da CLT, sendo mantido o contrato de trabalho da vítima, caso esta queira.

Há também de se pensar em poder, em certos casos, responsabilizar a empresa, objetiva e subsidiariamente, e arcar com o pagamento da indenização por danos morais à vítima, caso o ofensor não o possa fazer. Medida esta que poderá conscientizar as empresas a criarem uma política de prevenção com medidas que previnam à prática desse ato.

Por fim, cabe citar que o combate, não só ao assédio sexual, mas à todo tipo de assédio, deve passar pela conscientização de todos os envolvidos, para que apenas depois, venha encontrar respaldo na responsabilização dos envolvidos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Sousa. **Assédio Moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. Editora LTr. São Paulo - SP, 2005.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. Editora LTR, São Paulo, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 893.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 03 Jul 2016.

DAMIAN, Sérgio A. S. & OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual – doutrina, jurisprudência e prática**. Editora Edijur, 1. ed., 1999.

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

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**. Revista LTr. São Paulo. Ano 61. nº 2. Fevereiro. 1997. p. 176.

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. p. 11.

LOPES, Adriano Almeida et al. **Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. Editora Consulex. Brasília - DF, 2001.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de Direito Penal**. 22 ed. Editora Atlas S.A. São Paulo - SP, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antonio Cesar. **Direito do Trabalho Doméstico**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 88.

PASTORE, José & ROBORTELLA, Luiz Carlos A. **Assédio Sexual no Trabalho – O que fazer?** – Editora MAKRON Books. São Paulo – SP, 1998.

RUBINSTEIN, apud JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**. Revista LTR. São Paulo. Ano 61, nº 2. fev. 1997. p 175.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Editora Forense. 2 ed. Rio de Janeiro - RJ, 2002.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **"O assédio moral no Direito do Trabalho"**. In Revista TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.