

cartilha informativa sobre

Assédio Sexual no mundo do trabalho



realização

WAGNER
advogados associados

APARECIDO INÁCIO
e **PEREIRA**
advogados associados

Junho 2004

Equipe organizadora

José Luiz Wagner,
Aparecido Inácio,
Débora de Souza Bender,
Valmir Floriano Vieira dos Santos e
Juliano Locatelli Santos.

**Esta cartilha poderá ser visualizada em nossa home page:
<http://www.inacioepereira.com.br>**

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citados os autores. São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem a nossa autorização prévia por escrito.

São Paulo - Santa Maria - Rio de Janeiro - B. Horizonte - Brasília - Cuiabá - Goiânia - Curitiba - Florianópolis - P. Alegre

**São Paulo - Rua Martins Fontes, 197 - 8º andar - Cj. 84 - Cep 01050-906
tel/fax: (11)3256-1159 - <http://www.inacioepereira.com.br> - e-mail: inacioepereira@inacioepereira.com.br**

Design Gráfico e Ilustração - Alexandre Matos - fone:(11)6917-6500

O ASSÉDIO SEXUAL

No Mundo do Trabalho

INTRODUÇÃO

A questão relativa ao assédio sexual no âmbito trabalhista passou a ser tratada com maior atenção a partir da divulgação de casos que envolviam pessoas famosas. O tema, no entanto, não é novidade, sendo que atinge principalmente a mulher trabalhadora, sendo um dos instrumentos de dominação.

Recentemente, a legislação nacional criminalizou a conduta do assédio sexual, no sentido de evitar a violação do direito dos trabalhadores à segurança, respeito, dignidade e moralidade física e psicológica no ambiente de trabalho. A questão, no entanto, não é uma preocupação local, mas sim mundial, tanto que a Organização Internacional do Trabalho – OIT – já cuidou de definir o assédio sexual.

Por tais motivos, os Escritórios **Wagner Advogados Associados (Santa Maria/RS)** e **Aparecido Inácio e Pereira, Advogados Associados (São Paulo)** elaboraram a presente cartilha, a pedido de algumas entidades sindicais suas clientes, com a finalidade de contribuir para o esclarecimento dos trabalhadores, servidores públicos e da sociedade em geral quanto às questões relativas ao assédio moral.

CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Inúmeras dúvidas se apresentam quando o assunto é o assédio sexual. Trata-se de tema que tem conseqüências nas esferas criminal, civil, trabalhista e administrativa. Passa-se, assim, às questões entendidas como mais relevantes.

1. O Que é Assédio Sexual?

Segundo o Dicionário Eletrônico Houaiss, assédio significa: ***“insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”***. A partir desse conceito, pode-se afirmar que o assédio sexual consiste na abordagem repetida de uma pessoa a outra, com a pretensão de obter favores sexuais, mediante imposição de vontade.

O assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa.

Destacam-se os seguintes requisitos:

- 1. Presença do assediado (vítima) e do assediador (agente);**
- 2. Conduta sexual;**
- 3. Rejeição à conduta;**
- 4. Reiteração da conduta;**
- 5. Relação de emprego ou de hierarquia**

(observe-se que esse requisito só é exigido para o crime de assédio sexual e para definir o assédio por chantagem, como adiante será esclarecido; nos outros casos, mesmo fora de relações de emprego ou hierarquia, pode ser configurado o assédio).

Em relação ao requisito da repetição da conduta, pode ser excepcionalmente desnecessário para a configuração do assédio sexual, nos casos em que o ato, ainda que praticado uma única vez, seja bastante grave.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT – definiu o assédio como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem umas

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

das características a seguir:

- a) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego;
- b) influir nas promoções na carreira do assediado;
- c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Quanto às formas de manifestação do assédio, diz-se que pode ocorrer por intimidação (não exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão – seria o assédio ambiental) ou por chantagem (aqui é imprescindível a hierarquia).

2. Que condutas constituem Assédio Sexual?

Não é possível elaborar uma lista discriminada com todas as diferentes condutas que podem configurar o assédio sexual. Como exemplo, entretanto, podem ser citadas as seguintes situações: piadas atrevidas; comentários sobre o corpo, idade, situação familiar; elogios atrevidos; galanteios; carícias; pedidos de favores; intimidações; convites insistentes para almoços ou jantar, ameaças; recusa de promoção; promessa de demissão ou promoção.

Destaca-se que não é a visão do assediado ou do assediador que devem prevalecer para definir o assédio; é a comunidade que fornecerá os elementos capazes de definir os limites de uma aproximação normal entre as pessoas e o assédio, isso porque “o que é assédio em uma cultura pode ser galanteio em outra e vice-versa”¹.

3. Paquera, cantada e assédio sexual são a mesma coisa?

Não. Porém a linha divisória é tênue, dependendo da cultura local, como já dito. A simples aproximação de uma pessoa à outra, mesmo que possuam entre si uma relação de hierarquia

¹ Pastore & Robortella citados por Weelington César Lima e Silva, *in Assédio Sexual*, Ed. Saraiva, coordenação de Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

ou ascendência, com finalidade sexual, não constitui, por si só, o crime de assédio sexual, tão pouco gera direito à indenização do assediado ou punição funcional ao assediador.

Isso se sustenta no fato de que a manifestação de um desejo pode ter resposta positiva ou negativa. A positiva significa a liberdade para prosseguir na abordagem, que poderá até mesmo evoluir para um relacionamento sexual, sem que nisso esteja implícita qualquer proposta de favorecimento ou ameaça de prejuízo.

De outro lado, a abordagem, sempre nos limites da normalidade, que recebe um não como resposta deve cessar nesse ato, sob pena de configurar, aí sim, assédio sexual. O que diferencia o assédio sexual das condutas de aproximação de índole afetiva é a ausência de reciprocidade, sendo ato que causa constrangimento à vítima, que se sente ameaçada, agredida, lesada, perturbada, ofendida.

Nesse sentido, afirma-se que “a ofensa deve ser grave, ofensiva, desrespeitosa, chula e com poder de intimidar; de causar mal-estar anormal e de colocar a vítima em situação vexatória e diminuída ou desmoralizada perante terceiros, enfim, agredida em sua imagem e ferida moralmente”².

A paquera ou a cantada não geram na “vítima” qualquer medo ou angústia de demissão, prejuízo na carreira, perseguição, etc. Isso porque aquele que é paquerado ou que recebe uma cantada pode até não se sentir confortável ou lisonjeado com a situação, mas o fato não lhe causa perturbações maiores.

4. Somente há assédio sexual no caso de uma relação de hierarquia?

Quando se trata do assédio sexual no âmbito civil, laboral ou administrativo, a hierarquia ou a ascendência, não são requisitos imprescindíveis. Disso resultam duas espécies: o assédio sexual

² Rui Stoco, em seu livro Tratado de Responsabilidade Civil, Editora RT, p.1413.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

O assédio sexual por chantagem (assédio sexual *quid pro quo*) depende, necessariamente, do abuso de poder por parte do assediador, ou seja, a vítima sente-se ameaçada de perder certo benefício ou lhe é oferecido determinado ganho se consentir com as investidas.

Já no caso do assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental, assédio sexual 'clima de trabalho' ou 'clima de trabalho envenenado'), funda-se na criação de um ambiente hostil a vítima. A relação de poder ou hierarquia não é relevante, podendo o assediador ser até mesmo de nível hierárquico inferior ao da vítima³. Pode ocorrer, por exemplo, entre pais e filhos, médico e paciente, enfermeira e paciente, professor e aluna, religioso e fiel.

Quando se trata do crime de assédio sexual, no entanto, sempre será necessária uma relação de hierarquia ou de ascendência relativa ao trabalho, como será demonstrado mais adiante.

5. A mulher pode ser considerada assediadora?

Até por questões históricas e culturais, a regra é que o homem seja o assediador, mas não há qualquer impedimento de que a mulher ocupe tal posição.

6. É possível o assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo?

Sim. O assédio pode ocorrer entre pessoas de sexos diferentes, ou entre pessoas do mesmo sexo.

³ Definições oferecidas por Rodolfo Pamplona Filho, in *Assédio Sexual*, Ed. Saraiva, coordenação de Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

7. Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não. São várias as condutas que podem constituir a prática do assédio; desde expressões verbais ou escritas claras, comentários sutis, gestos, imagens transmitidas pela internet, etc.

8. Para configurar o crime de assédio sexual é necessário que a conduta seja praticada no local de trabalho?

Não. O que se exige para o crime de assédio sexual é que tenha relação com o trabalho. Exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida após o término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

9. Há diferenças entre assédio moral e assédio sexual?

Sim. O assédio moral é toda e qualquer conduta que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho, sem que possua caráter sexual.

Cita-se como exemplo o industrial Máxime Bonnet, que não permitia que suas empregadas sorrissem ou levantassem a cabeça de suas máquinas de costura durante o trabalho. Isso acarreta perda da vontade de sorrir, perda da auto-estima e confiança, depressão e isolamento, violando inclusive direitos constitucionais da dignidade, honra e moral inerentes ao ser humano⁴.

Já o assédio sexual, conforme já definido, é o constrangimento e importunação séria, ofensiva, insistente, chantagiosa com finalidade de obter a vantagem sexual. Enquanto no assédio moral o agente busca a eliminação da autodeterminação do empregado no trabalho ou a degradação das suas condições

⁴ Situação descrita por Luiz Flávio Gomes no artigo Buraco na Lei, in www.conjur.uol.com.br/textos/5806, consulta realizada em 23/09/2003

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

personais no trabalho, acarretando efeitos nefastos à integridade física e psíquica do funcionário, no sexual pretende a prática de favores sexuais.

10. Em que consiste o assédio ambiental?

Trata-se do assédio sexual que é praticado por pessoa da mesma hierarquia ou inferior à da vítima, sendo sinônimo de assédio por intimidação.

O ASSÉDIO SEXUAL EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

1. O Assédio Sexual viola algum direito previsto na constituição federal?

Sim. Ainda que a denominação não esteja expressamente prevista na Constituição Federal, não há dúvida de que fere a igualdade e intimidade, que dizem respeito à dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º, III, bem como os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV).

De igual sorte, viola o art.3º, I, que estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; já que não há liberdade na sociedade em que um tenta impor ao outro, determinada prática sexual.

Pode ainda ser dito que configura prática discriminatória (artigo 3º, IV). De outro lado, cumpre dizer que a prática do assédio pode ensejar a violação da igualdade entre homens e mulheres (art.5º, I), bem como à vida privada, a honra e a imagem (art.5º, X).

Quanto aos direitos sociais, destaca-se que o artigo 7º, XXII, traz previsão expressa de que devem ser reduzidos os riscos do trabalho. Já o inciso XX proíbe diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão em virtude do sexo.

Os artigos da Constituição Federal acima citados, são os seguintes:

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

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: (..) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; (..) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (..) XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO PENAL

1. Assédio Sexual é crime?

A Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e de ascendência. Ela define a prática do assédio como **“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”**, e fixa pena de detenção de um a dois anos para o assediador.

Portanto, atualmente o assédio sexual é considerado crime quando praticado nas relações de trabalho e de ascendência

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Mas também tramita projeto de lei na Câmara dos Deputados, de autoria da Deputada Iara Bernardi (PL 61/1999), com o objetivo de aumentar a pena do crime de assédio; também propõe o agravamento dependendo da relação entre assediador e vítima.

2. Que providências o(a) trabalhador(a) deve adotar quando for vítima do crime de assédio sexual?

Este é um crime de ação penal privada. Isso significa que basta que a vítima procure um advogado e que esse dê início à ação penal, que ocorre mediante queixa.

No caso em que a vítima não possua elementos suficientes para que seu advogado providencie a queixa, deverá ser realizado previamente o inquérito policial, o qual dependerá da comunicação do fato e autorização da vítima ou de seu representante legal para que o Delegado de Polícia possa investigar.

Deve-se destacar que no caso de miséria da vítima ou de seus responsáveis, o crime passa a ser de ação penal pública condicionada à representação. Nesse caso, o Ministério Público (Promotor de Justiça) será o autor da ação penal, agindo em nome da vítima. Para tanto, depende de prévia representação (comunicação do fato e autorização para propor a ação) e prova da miserabilidade.

3. É possível co-autoria e participação no crime de assédio, ou seja, a responsabilização criminal daqueles que auxiliam ou colaboram com o crime?

Sim. Entende-se inclusive que pessoas do mesmo nível de hierarquia da vítima podem ser co-autores ou partícipes do crime.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

4. É possível a configuração do crime de assédio fora da relação de trabalho?

Quando cometido o assédio noutras situações do dia-a-dia, pode ser enquadrado em outras espécies de crime. Mesmo antes de ser promulgada a Lei n. 10.224, portanto, dependendo da prática do assediador, a conduta podia receber a necessária reprimenda criminal, sendo enquadrada em uma das seguintes condutas:

- a) **Constrangimento ilegal:** é o ato de coagir, forçar, reduzindo a capacidade de alguém para esta praticar algo contra sua vontade;
- b) **Ameaça:** é a promessa da prática de mal grave feita a alguém, restringindo a sua liberdade psíquica;
- c) **Injúria:** é a ofensa à dignidade ou decoro de outrem, manifestação de desrespeito e desprezo, um juízo de valor depreciativo capaz de ofender a honra da vítima;
- d) **Atentado violento ao pudor:** constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso do ato sexual;
- e) **Ato obsceno:** aqueles atos praticados com característica sexual, atirando com o sentimento médio de pudor e bons costumes;
- f) **Sedução:** é o ato de seduzir a menor de 18 anos, com juras de amor e promessas, convencendo a jovem inexperiente à prática da conjunção carnal;
- g) **Tentativa de estupro:** é a tentativa de constranger a mulher ao ato sexual, mediante violência ou grave ameaça;
- h) **Importunação ofensiva ao pudor:** molestações de forma ofensiva à dignidade e pudor da pessoa, e
- i) **Perturbação da tranqüilidade:** atrapalhar, atordoar, pôr fim ao sossego ou tranqüilidade de alguém.

Assim, aquele que assedia sexualmente alguém que não está em relação de trabalho, de hierarquia ou ascendência, não pode ser condenado por crime de assédio sexual, pois a hierarquia ou ascendência é imprescindível para a configuração desse delito. Entretanto, como referido, a conduta pode enquadrada de outra forma.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NA ESFERA DO TRABALHO

1. O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência?

Sim. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas que seriam devidas nessa situação. Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho, podendo para isso socorrer-se do artigo 483, da CLT. Veja o que ele diz:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Há quem entenda que isso é pacífico quando o assediador é o empregador ou superior, porém quando é outro empregado, deveriam ser somados outros fatores para caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, dentre os quais o evidente prejuízo funcional e a humilhação sofrida. O assediador, por sua vez, pode ser demitido por justa causa. Isso consta do artigo 482, da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- b) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- c) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- d) desídia no desempenho das respectivas funções;
- e) embriaguez habitual ou em serviço;
- f) violação de segredo da empresa;
- g) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- h) abandono de emprego;
- i) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) prática constante de jogos de azar.
- l) Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Também, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 62/1999, da autoria da Deputada Iara Bernardi, o qual inclui a prática de assédio sexual a empregado subordinado como justa causa para rescisão do contrato. O projeto também permite à vítima pleitear a devida indenização e/ou a mudança de local de prestação de serviço.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

2. Assédio sexual pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?

Sim. No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio. Podemos observar, como exemplo, que o Estado do Rio Grande do Sul e o Município de Pelotas já cuidaram de disciplinar expressamente os procedimentos a serem adotados em casos de assédio sexual.

Analisada a questão na ótica trabalhista, vimos acima que a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio sexual pode ser assim considerado. Em casos de menor gravidade pode ser aplicada a pena de advertência ou suspensão.

3. Como é tratada a questão do assédio sexual no serviço público federal?

Ao nível da administração pública federal, existe a Lei n. 8.112 de 1990 que se refere ao RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos a União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, a qual não aborda claramente a questão do assédio sexual. No Estado de São Paulo a lei que regula os procedimentos dos servidores públicos consta da Lei n. 10.261 de 1968.

Entretanto, mesmo que não exista regra específica no âmbito do serviço público federal, a conduta do assediador pode ser enquadrada porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta e improbidade. O RJU e os Estatutos do Funcionalismo prevêm, as condutas proibitivas e os deveres do servidor, sendo algumas aplicáveis ao tema.

Estabelecem que entre os deveres do servidor consta que o mesmo deve manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar com urbanidade as pessoas. E mais, ao servidor é proibido, valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

pública. O servidor que cometer o crime de assédio sexual estará sujeito às penalidades disciplinares de advertência, ou suspensão, ou demissão, ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão e também na destituição de função comissionada, se ocupar cargo de chefia.

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicável. A definição da incontinência de conduta seria a mais próxima do assédio sexual. Assim, poderia ser aplicada a penalidade de demissão do cargo público. Logo, no âmbito da administração pública, o assédio pode ser enquadrado como infração passível até de causar a demissão do servidor assediador, a ser apurado em sindicância e processo administrativo disciplinar.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NA ESFERA CIVIL

1. Assédio Sexual pode gerar indenização?

Sim. Ante a rejeição sofrida pelo assediador, normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, gerando o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego, o que sem dúvida deve ser indenizado.

Soma-se a isso o fato de que muitas vezes a própria conduta da vítima é questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade. A indenização por danos materiais pode abranger:

- a) os **danos emergentes** (o que a vítima efetivamente perdeu; por exemplo: em virtude de assédio, a vítima diminuiu seu ritmo de trabalho e, conseqüentemente, suas comissões foram reduzidas); e
- b) os **lucros cessantes** (o que a vítima deixou de ganhar; por exemplo: a vítima pediu demissão porque foi assediada, deixando de receber salário).

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Além disso, pode haver **indenização por dano moral**, relativo ao sofrimento psicológico que a vítima suportou. Esse direito consta no artigo 186 do novo Código Civil Brasileiro. Vejamos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

RESPONSABILIDADE PELO ASSÉDIO

1. Quem pode ser responsabilizado pelo assédio sexual?

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais), administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão) e penal.

Em sendo o assediador um servidor público, o Governo (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano; cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando reparar os prejuízos que sofrer.

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador, até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo nos ensina o Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo Dr Rui Stocco, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

provar que não agiu culposamente⁵. Essa responsabilização do Estado e do empregador decorre do dever de escolher bem os servidores/empregadores, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

Se o agressor for terceiro, estranho ao quadro funcional da empresa, estará configurada a responsabilidade do empregador, desde que evidenciada a sua contribuição para a materialização do incidente, mediante conduta intencional ou culposa resultante no descumprimento dos deveres de respeitar a dignidade do empregado e de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável.

No caso de assédio sexual por intimidação praticado por terceiro (cliente, prestador de serviços, visitante, etc.) sobre o empregado no ambiente de trabalho, por conseguinte, para a responsabilização patronal, deve ser comprovada a culpa do empregador. Do contrário, o próprio agressor responderá pelo ato.

É importante observar que há casos em que o próprio empregador cria condições para o assédio, por exemplo, quando faz com que as trabalhadoras usem roupas provocantes para atrair clientes.

2. Como fica a questão da culpa concorrente da vítima?

No aspecto penal é praticamente irrelevante analisar se a vítima contribuiu ou não para o delito. Já quando se vê o assédio sob a ótica administrativa, civil ou laboral, deve ser observada a conduta da vítima. Pode-se verificar, por exemplo, a situação daquele que, costumeiramente, abraça seus colegas de trabalho e faz gracejos com insinuações de caráter sexual. Essa sua postura indica que também ele permitira ser abraçado e que lhe fossem feitos gracejos de natureza sexual, sem que isso fosse uma importunação.

⁵ Rui Stoco, em seu livro Tratado de Responsabilidade Civil, Editora RT, p.1415

PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL

1. Quem deve provar o assédio e que tipo de prova pode ser usada nos casos de assédio sexual?

Em se tratando de assédio sexual, deve-se ter em mente que a dificuldade da produção de provas é evidente, isso porque é conduta que normalmente ocorre às escondidas.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima. Citam-se, como exemplo de provas a serem utilizadas; bilhetes, mensagens eletrônicas, presentes. Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Destaca-se que a indenização por dano material depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles. No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação.

2. Pode ocorrer a inversão do ônus da prova, isso para o assediador demonstrar sua inocência?

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, isso no âmbito penal, civil, trabalhista ou administrativo. A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

No aspecto criminal, convém observar que a Constituição Federal diz que todos são inocentes até sentença definitiva em contrário.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

FORMAS DE PREVENÇÃO/REPRESSÃO DO ASSÉDIO

1. Quais as providências a serem adotadas pela vítima do assédio?

Em primeiro lugar, é necessária a clara demonstração da desconformidade com a conduta do assediador, de modo que reste evidente a ausência de reciprocidade.

Persistindo a conduta do assediador (ou ainda que não persista, se apenas um ato é grave o suficiente para configurar o assédio), poderá ser realizado o registro da ocorrência perante a autoridade policial. Além disso, o fato deve ser comunicado ao chefe hierarquicamente superior ao assediador (se houver), bem como ao sindicato da categoria.

2. O ministério público do trabalho pode adotar alguma providência no caso de assédio sexual?

Sim, pois o Ministério Público possui funções institucionais previstas na Constituição que o autorizam a agir na defesa dos interesses dos trabalhadores. Sendo o assédio praticado no ambiente de trabalho, o Ministério Público pode agir. E quem procurar o Ministério Público pode pedir para que sua denúncia fique em sigilo até a apuração final do processo, para não correr o risco de perseguição.

O Ministério Público do Trabalho é ramo do Ministério Público da União, que tem por atribuição a defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores. Não confundi-lo com o Ministério do Trabalho, que é órgão ligado ao poder executivo, responsável pela fiscalização na área trabalhista.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

3. O que pode ser feito para evitar o assédio sexual?

Recomendamos as empresas e aos órgãos públicos que cuidem para a formação de um bom ambiente de trabalho, pois este é um dos primeiros passos para evitar o assédio sexual. Para isso devem ser evitadas piadas de índole sexual, fotos sensuais ou pornográficas, comentários jocosos sobre o sexo oposto, por exemplo.

Recomendamos ainda, a instituição de um código de ética ou de conduta para evitar situações indesejadas. Nota-se que entidades sindicais estão preocupadas com o problema, cuidando assim de orientar os trabalhadores para evitar tal fato e como se comportar diante dele⁶.

As empresas e os órgãos públicos também devem adotar uma postura preventiva constante, pois o assédio aumenta abstenções, provoca a queda de produtividade e a rotatividade da mão de obra. Para tanto devem procurar estar sempre conscientizando seus funcionários sobre a necessidade de respeito mútuo aos direitos pessoais.

Devem ainda observar o comportamento das chefias e dos líderes, monitorando suas ações como forma de prevenção. Devem punir os abusos de poder de qualquer nível.

Assim, sugere-se que se estabeleçam diretrizes contra o assédio, sejam proporcionados programas de treinamento, fixação de regras para apuração das reclamações, isso porque ambientes desorganizados, sem hierarquia e funções claras dão margem à que a pessoa não tenha capacidade de portar-se adequadamente com a situação.

⁶ Registre-se a elaboração de cartilhas sobre o tema pela Confederação Nacional dos Bancários e pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Rio de Janeiro

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

www.wagner.adv.br

www.inacioepereira.com.br

Endereços

Veja os endereços do Ministério Público do Trabalho no Estado de São Paulo:

São Paulo- Capital (1)

Prédio Jaguaribe - Rua Jaguaribe, 194 Santa Cecília
São Paulo/SP - CEP 01224-000
F: (011) 221-4977 - Fax: (011) 3331-7898

São Paulo - Capital (2)

Prédio Aurora - Rua Aurora, 955- Santa Ifigênia
São Paulo/SP - CEP 01209-001
F: (011) 3225-0211 - Fax: (011) 222-4121

Campinas - SP

Rua Marechal Carmona, 686 Vila João Jorge, CEP 13.041.311 -
Campinas – SP. PRT15 em Campinas
<http://www.prt15.gov.br/>

Bauru - SP

Rua Primeiro de Agosto 7-51- 8º Andar - Centro - Bauru
Fone: (14) 3212-3111 FAX: (14) 3212-3133
<http://bauru.prt15.gov.br/>