

REVISTA TÓPICOS

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: VIABILIDADE DE MEDIDAS PREVENTIVAS

DOI: 10.5281/zenodo.14518040

Elma da Silva Reis¹

Jairo de Sousa Lima²

RESUMO

É notório que os casos de assédio sexual aumentaram consideravelmente a partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho. Com isto, tornou-se necessário a criminalização do assédio sexual cujo principal objetivo é à proteção a vítima trabalhadora. O presente artigo científico tem como tema o assédio sexual, visando a possibilidade de estabelecer medidas para prevenir esse tipo de conduta. Com isso, o principal objetivo deste artigo é esclarecer o que é o assédio sexual, como ele ocorre, suas consequências tanto para o assediador como para a vítima, e a abordagem de medidas preventivas para evitar o cometimento do assédio sexual dentro do local de trabalho, mantendo um ambiente de trabalho confortável e harmonioso para o empregador e empregado. Em relação aos procedimentos metodológicos, a pesquisa é classificada como explicativa, partindo da leitura e análise de referenciais bibliográficos pertinentes e que corroboram para a discussão da temática. Trata-se, portanto, de uma pesquisa bibliográfica com ênfase na leitura e análise de livros, capítulos de livros e artigos.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Palavras-chave: Assédio sexual. Relação de emprego. Consequências. Medidas Preventivas.

ABSTRACT

It is clear that cases of sexual harassment have increased considerably since women entered the job market. As a result, it became necessary to criminalize sexual harassment, the main objective of which is to protect the working victim. This scientific article focuses on sexual harassment, aiming at the possibility of establishing measures to prevent this type of conduct. Therefore, the main objective of this article is to clarify what sexual harassment is, how it occurs, its consequences for both the harasser and the victim, and the approach of preventive measures to avoid the commission of sexual harassment within the workplace. ,maintaining a comfortable and harmonious working environment for both employer and employee. In relation to methodological procedures, the research is classified as explanatory, starting from the reading and analysis of relevant bibliographic references that support the discussion of the topic. It is, therefore, a bibliographical research with an emphasis on reading and analyzing books, book chapters and articles.

Keywords: Sexual harassment. Employment relationship. Consequences. Preventive Measures.

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual é sem dúvidas um grave problema social, e atualmente é um tema recorrente no âmbito trabalhista, afetando principalmente o sexo feminino.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

O presente tema teve uma maior repercussão com a criação da Lei nº 10.224/2001, que inseriu o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, regulamentando o crime de assédio sexual. Mesmo considerado como crime, o assédio sexual no ambiente de trabalho faz com que a vítima se cale diante do abuso, seja por constrangimento ou medo, fortalecendo assim, a discriminação nas relações de trabalho, além de sua degradação.

Por fim, cabe-se destacar que o presente estudo se limita à discussão do assédio nas relações trabalhistas, conceituando e caracterizando tal prática, a abordagem na nossa legislação, assim como nas formas de combatê-lo, pois é um grande empecilho na carreira profissional, principalmente das mulheres por estas, serem as mais afetadas tanto moral como psicologicamente. Porém, o esclarecimento sobre tal assunto e abordagem acerca das práticas de prevenção podem ser uma das maneiras de minimizar esse delito do dia-a-dia dos que o sofrem.

2 LIBERDADE SEXUAL

Inicialmente é necessário mencionar algumas considerações sobre liberdade sexual, para melhor entendimento do tema principal do presente artigo.

Segundo Maria Helena Diniz, em sua obra Dicionário Jurídico, citada pelo autor Omar Aref Abdul Latif, liberdade sexual é entendida:

REVISTA TÓPICOS

LIBERDADE SEXUAL. Direito penal. Direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual. Constituirão crimes contra liberdade sexual: o ato de constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça; o atentado violento ao pudor, forçando alguém a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal; a conjunção carnal com mulher honesta, mediante fraude, a praticar ato libidinoso.³

Sendo assim, essa vertente impõe a livre disposição do sexo e do próprio corpo para fins sexuais, ou seja, uma livre utilização do seu corpo no sentido de que, sendo livre cada um utiliza do seu corpo da forma como quiser.

2 CONCEITO ASSÉDIO SEXUAL

Na Justiça do Trabalho o conceito de assédio sexual é mais amplo que no Direito Penal, onde a conduta foi tipificada por força da Lei 10.224, de

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

2001, no art. 216-A, caput, do CP:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. O entendimento doutrinário a respeito do conceito de assédio sexual encontra-se sedimentado.⁴

A Organização Internacional do Trabalho – OIT conceitua o assédio sexual como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

Diante definição assédio sexual caracteriza-se como uma conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física com relação à outra. Embora possa se configurar de maneira distinta, o fato é que, regra geral, as

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo.⁵

Nos Tribunais trabalhistas a visão acerca do conceito de assédio sexual também se encontra sedimentada, conforme se denota pelo julgado da 5ª Vara do Trabalho de Contagem – MG, TRT 3º Região, expondo a compreensão da magistrada Érica Aparecida Pires Bessa acerca do tema:

O assédio sexual pode ser conceituado como conduta reiterada de natureza sexual não desejada. Quando praticada no ambiente de trabalho é ainda mais danosa por envolver a subordinação inerente ao contrato de trabalho. Tanto que o Direito Penal tipificou o assédio no âmbito da relação trabalhista como a conduta de constranger alguém, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 216-A do Código Penal).⁶

REVISTA TÓPICOS

3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

No Brasil para que seja concretizado o crime de assédio sexual, é necessária a presença do assediador (sujeito ativo) e do assediado (sujeito passivo), que a conduta seja de natureza sexual, que haja rejeição desta conduta pela vítima e que exista reiteração dos atos praticados pelo agente, importante observar, que não seja um simples galanteio ou elogio.

Conforme explica Cezar Roberto Bitencourt:

Sujeito ativo pode ser qualquer pessoa, homem ou mulher, em relações hétero ou homossexuais. Com a expressão “alguém” o tipo penal admite que o constrangimento possa ser praticado por sujeito ativo do mesmo sexo da vítima, desde que apresente a elementar relativa à hierarquia funcional ou ascendência. O inverso não é verdadeiro, isto é, o subordinado ou subalterno não pode ser sujeito ativo do crime de assédio sexual; falta-lhe a condição especial exigida pelo tipo, que emoldura um crime próprio. A ausência do vínculo laboral ou funcional entre assediante e

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

assediado torna a conduta atípica, pelo menos em relação a esta novel infração penal⁷

De acordo com a Lei nº 10.224, o assédio sexual não está configurado como um ato ilícito quando ocorrer entre colegas de trabalho, sócios, empregado a empregador ou até mesmo entre o tomador dos serviços e aquele que os presta. Para configurar o delito, a relação entre o assediante e a vítima deve ser sempre de cima para baixo, ou seja, exige essa condição de superioridade hierárquica.⁸

Paulo Viana de Albuquerque Jucá, na Revista Jurídica LTr, vol.61, nº 2 em fevereiro do ano de 1997 dispôs o que é necessário para configuração do assédio sexual:

Que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em de tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) de forma a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

e dignidade da pessoa, possibilitando o pedido de indenização por danos físicos e morais” .⁹

Importante ressaltar, conforme a OIT, a caracterização do assédio sexual pode ocorrer por meio de comentários sexuais, tais como piadas, insinuações, propostas de atividades sexuais de qualquer espécie, tais como, convites íntimos, passeios a lugares ermos, elogios ostensivos (detalha o corpo da mulher), ou com aproximações inoportunas (roçada, beliscões ousados), exibição de fotos, filmes sugerindo atividades sexuais, carícias, ou até mesmo, o que é mais grave, com ameaças, desde que tenham a intenção de conseguir vantagem sexual. Observe-se, portanto, que não é necessário o contato físico.

Observe-se que, em havendo consentimento do (a) empregado (a), não se haverá de falar, em hipótese alguma, de assédio sexual. Requer-se, em igual medida, a análise do comportamento da vítima como condição determinante para a configuração ou não do crime. A este respeito, Silva Neto, com particular clareza, pondera que “Há pessoas tímidas e as mais “atiradas” no que toca à questão sexual; mas há também aquelas que não impõem limites ao modo e ao momento para manifestar o seu desejo ou atração sexual por outrem.”¹⁰

Lembra ainda o referido autor que é indiferente, para a caracterização do tipo, a ocorrência do assédio sexual dentro ou fora da jornada de trabalho,

REVISTA TÓPICOS

desde que a proposta de relacionamento sexual esteja atrelada ao contrato de trabalho, já que são frequentes as ocorrências de assédio fora do ambiente laborativo.¹¹

No que se refere a consumação do crime afirma Cezar Roberto Bitencourt:

Consuma-se o assédio sexual, na verdade, independentemente de a vítima submeter-se à chantagem sexual constrangedora. Doutrinariamente, é admissível a tentativa, embora a dificuldade prática da sua constatação. Assim, por exemplo, quando, hipótese muito pouco provável, o constrangimento for feito por escrito, vídeo ou qualquer outro meio do gênero, é interceptado por terceiro, antes de a vítima tomar conhecimento.¹²

Conclui-se então, que o assédio sexual restará caracterizado através de uma conotação sexual, ou seja, quando o assediante usa de um discurso relacionado à sexo, sendo tal discurso não aceito pela vítima, de forma que

REVISTA TÓPICOS

o assediante coloque em risco o emprego desta, gerando um ambiente de trabalho desconfortável¹³

4 ESPÉCIES ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode se dar de várias formas, sendo assim pode ser dividido em duas espécies, com características diferenciais bem marcantes, que são o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação. Analisaremos as duas espécies de assédio sexual no direito do Trabalho.

O assédio sexual por chantagem é aquele que o autor detém o poder em alterar o percurso do contrato de trabalho do assediado, podendo atravancar transferências, promoções e quaisquer outros benefícios que esteja desejando a vítima. Com as investidas sexuais, faz com que o assediado não consiga estas promoções, caso não ceda à instigação.

Tal espécie ocorre quando o superior hierárquico, em razão de seu poder sobre a vítima, busca seu favorecimento sexual mediante permuta de aumento salarial, melhorias das condições de trabalho da vítima, ou até mesmo com a ameaça de perda de seu emprego caso não faça o que o assediante deseja.¹⁴

Com relação ao sujeito ativo, está apenas tipificado como crime no Código Penal brasileiro aquele que é praticado por um superior hierárquico. Todavia, de acordo com o Direito do Trabalho, também será considerado assédio sexual quando a conduta for praticada por qualquer indivíduo que

REVISTA TÓPICOS

desrespeitar a liberdade e a dignidade sexual dos trabalhadores, tornando seu ambiente de trabalho desagradável.¹⁵

Segundo o doutrinador Pamplona Filho, em sua obra “O assédio sexual na relação de emprego”, citado pela autora Maria de Lourdes Leiria:

A relação de poder [...] torna-se um elemento essencial para a caracterização da espécie “assédio sexual por chantagem”, uma vez que, nesta forma de assédio sexual, é imprescindível uma subordinação hierárquica que justifique o temor da vítima pela eventual retaliação, no caso de recusar a proposta de prática de conduta com natureza sexual.¹⁶

Assim, conclui-se que para que o assédio sexual se caracterize é necessário que haja pedidos de favores sexuais, de maneira direta ou indireta, com ofertas de vantagens caso haja aceitação ou ameaças no caso de recusa.

No assédio sexual por intimidação, o autor cria um ambiente de trabalho indesejado e viciado, fazendo comentários sobre a vida particular da vítima, tornando o ambiente de trabalho áspero e prejudicial ao convívio.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Essa espécie de assédio é caracterizada através de instigações de forma importuna com natureza sexual, sendo esta verbal ou não, tendo como objetivo o prejuízo da atuação no trabalho da vítima, ou até mesmo criar um local de trabalho humilhante e ofensivo. Em tal espécie, não é necessário que o assediante alegue algum tipo de prejuízo à vítima caso esta não se submeta as suas propostas sexuais.¹⁷

Esta modalidade é chamada de assédio sexual horizontal, tendo em vista que pode ocorrer entre empregados, não necessitando da hierarquia. Caracteriza-se por insinuações e solicitações sexuais inoportunas com o único objetivo de prejudicar o assediado, o assediante faz insinuações sexuais.

Embora não seja um tipo de assédio criminalizado, visto que o Código Penal tipificou somente o assédio sexual por chantagem, pode gerar como o outro a rescisão indireta ou a dispensa por justa causa do assediador.

Essa espécie de assédio é caracterizada através de instigações de forma importuna com natureza sexual, sendo esta verbal ou não, tendo como objetivo o prejuízo da atuação no trabalho da vítima, ou até mesmo criar um local de trabalho humilhante e ofensivo. Em tal espécie, não é necessário que o assediante alegue algum tipo de prejuízo à vítima caso esta não se submeta as suas propostas sexuais.¹⁸

O conceito de assédio sexual por intimidação pra Britto estabelece:

REVISTA TÓPICOS

pela atitude do patrão, superior hierárquico ou dirigente público, ou mesmo de colega de trabalho, de solicitar atividade sexual importuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém no trabalho ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente de trabalho hostil, ainda que o assediado não venha sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio.¹⁹

No mesmo sentido, Alice Monteiro Barros também estabelece o conceito de assédio sexual por intimidação:

conduta do empregador que, além de dirigir galanteios e elogios à empregada, sugere-lhe que compareça ao trabalho mais decotada,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

fazendo-lhe reiteradamente declarações de amor e propostas de união estável, acarretando para a empregada constrangimento no trabalho e transtorno em sua vida conjugal.²⁰

Conceito recepcionado pela a jurisprudência predominante no Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região:

ASSÉDIO SEXUAL. DANO DE ORDEM IMATERIAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM. O assédio sexual para tornar-se ilícito trabalhista necessita que a vítima sofra constrangimentos funcionais em geral praticado por quem detém cargo superior. Releva delinear, segundo abalizada doutrina, o "assédio sexual por intimidação" (assédio ambiental), consistente em incitações sexuais inoportunas ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Acrescente-se que, quando caracterizada ofensa à honra e à imagem do indivíduo, é o dano moral passível de sofrer ressarcimento de ordem patrimonial, (art. 5º, inc. X, da Constituição Federal de 1988). Mister pontuar que o dano moral, nesse contexto, é in re ipsa, vale dizer, deriva da própria natureza do fato. Por conseguinte, desnecessária a prova do prejuízo moral em si, exigindo-se tão somente a demonstração dos fatos que lhe deram ensejo, o que ocorreu no caso. No caso em exame, os elementos probatórios não deixam dúvidas quanto ao ilícito praticado pelo dirigente sindical, superior hierárquico da reclamante, e desmoronam a tese do reclamado de que não contribuiu direta ou indiretamente para a concretização da conduta assediadora. É sabido que o empregador, pela culpa na escolha e na

REVISTA TÓPICOS

fiscalização, torna-se objetivamente responsável pelos atos de seus prepostos (arts. 932, III e 933, do Código Civil). A boa fé contratual, a demandar a necessidade de agir-se com elevação e senso da responsabilidade, principalmente quando unidos por relação contratual de natureza laboral, foi frontalmente agredida pelo reclamado. Por isso, surge o dever do reclamado em reparar a recorrida, tal qual decidido na origem. A respeito do quantum indenizatório, considerados o conteúdo didático, as circunstâncias que compõem o dano sofrido pelo empregado e diante da gravidade da conduta patronal, revela-se adequado o montante arbitrado na d. decisão atacada. 2. Recurso ordinário conhecido e desprovido.²¹

O assédio sexual por intimidação é um tipo de violência não decorrente da posição que o assediante ocupa na empresa, este se caracteriza por ofensas de forma verbal, até mesmo não verbal, com gestos e também por ofensas

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

físicas com caráter sexual, de modo que interfiram no trabalho da vítima, a ponto que esta se sinta humilhada e em um ambiente desagradável para exercer seu trabalho.²²

5 CONSEQUÊNCIAS PARA VÍTIMA

Por se tratar o assédio sexual de uma violação à intimidade de uma pessoa e a sua liberdade sexual acaba gerando inúmeras consequências, tanto para o empregado, vítima do assédio, como para aquele que mesmo não tendo sofrido o assédio, acaba sendo testemunha do ocorrido com outra pessoa. Para quem sofre o assédio sexual, os efeitos são incalculáveis, seja em relação ao desempenho da própria função que exercia, seja em relação à vida íntima e privada.²³

O assédio sexual no ambiente laboral acarretará diversas consequências psicológicas, tais como ansiedade, depressão, estresse, dores de cabeça, cansaço excessivo, e conseqüentemente diminuição no bom andamento e na produtividade do trabalho.

Em 1985 foi reconhecido pela Conferência Internacional do Trabalho que o assédio sexual no ambiente de trabalho afeta a produtividade, bem como o bem-estar da vítima.²⁴

De acordo com Maria de Lourdes Leiria:

REVISTA TÓPICOS

O assédio sexual gera consequências para a saúde da vítima que vão desde o sofrimento psicológico, frustração, perda da autoestima e até distúrbios físicos, que prejudicam *sua vida pessoal, familiar e profissional, muitas vezes levando-a a romper o contrato de trabalho, abdicando de sua profissão diante da ofensa à sua dignidade e liberdade sexual, caracterizando-se dano moral reparável pela compensação pecuniária.²⁵

O assédio sexual também pode ser considerado como um trauma na vida da vítima, gerando várias sequelas, tanto físicas como psicológicas, além disso, a vítima pode passar a apresentar quadros de cansaço, irritabilidade, depressão e até a incapacidade de conseguir se concentrar, necessitando de tratamentos médicos, na maioria das vezes, psicológico.²⁶

Vale destacar o que explica Rodolfo Pamplona Filho:

REVISTA TÓPICOS

Uma investigação realizada pela confederação Organizações Sindicais Livres (CIOSL) conclui que o assédio produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio de estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, além do surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas.²⁷

Importante ressaltar o fato de que a prova do assédio sexual ocorrida no ambiente de trabalho é extremamente difícil, tendo em vista, que o ato na maior parte das vezes não acontece de maneira pública e notória.

Conforme destaca Cezar Roberto Bitencourt:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Nos crimes contra a liberdade sexual, deve-se conferir relevância à palavra da vítima, pois os delitos normalmente são cometidos sem testemunhas. Desse modo, se até mesmo para a condenação a palavra da vítima assume especial importância, com mais razão se deve valorizá-la nesta fase processual, em que não se exige prova inequívoca da ocorrência do crime e de sua autoria.²⁸

Fato é que a pessoa mais prejudicada é a vítima do assédio, pois esta não consegue obter um bom desempenho em sua atividade laboral. Vale destacar que a repercussão do assunto, mesmo nas investigações sobre o crime, gera desconforto à vítima, gerando lesões a sua intimidade, podendo gerar ainda comentários maldosos de outros colegas de trabalho, o que constrange ainda mais a pessoa assediada tornando seu local de trabalho impróprio para praticar suas funções.²⁹

6 CONSEQUÊNCIAS PARA ASSEDIADOR

As maneiras de se penalizar um assediador no ordenamento jurídico podem ocorrer, no aspecto trabalhista (a rescisão por justa causa do contrato) e criminal (referente ao artigo 216-A do CP).

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Desse modo a prática de assédio sexual pode ser observada em vários ramos do direito, cada uma como uma peculiaridade diferente. Tendo em vista o objetivo do presente artigo, iremos discorrer acerca das penalidades sofridas especificamente no ramo do Direito do Penal.

O assediador terá suas consequências se no caso do assédio, quem praticar for o próprio empregador, além de responder pela prática do crime previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, responderá ainda por responsabilidade civil, gerando dano moral e o contrato de trabalho deste com a vítima será extinto por justa causa. Se por acaso quem praticar o assédio for um empregado, sua responsabilidade civil será solidária entre este e o seu empregador, podendo ocorrer punições em seu contrato de trabalho, como a suspensão ou ainda a extinção deste.³⁰

A penalidade para assediador é de 1 a 2 anos, havendo uma causa de aumento no § 2º para caso a vítima seja menor de 18 anos. Porém, se for menor de 14, constitui-se o crime de estupro de vulnerável. A causa de aumento prevista no § 2º prevê o aumento da pena em até um terço. Guilherme de Souza Nucci critica este dispositivo por não estabelecer um mínimo, mas Rogério Greco indica que “para que se mantenha a coerência com os demais artigos que também preveem majorantes, o aumento mínimo deverá ser de 1/6 (um sexto)”³¹

Além de todas essas consequências informadas acima, temos ainda a indenização pelos danos morais e materiais à vítima.³²

O dano moral, conforme leciona Daniel Carnacchioni:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Representa uma sanção civil a qualquer violação aos direitos que decorrem da personalidade da pessoa humana, os quais são essenciais para o resguardo de sua dignidade. Desta forma, a violação efetiva de qualquer dos direitos decorrentes da personalidade, como nome, honra, imagem, vida privada, intimidade, liberdade, integridade física, dentre outros, caracteriza o dano moral.³³

No caso de o assédio ser praticado por um superior hierárquico, dando a ela os direitos previstos no art. 483, alínea “e” da CLT, configura o dano moral pela ofensa à sua honra, podendo ainda gerar o dano moral, caso a vítima sofra abalo psicológico tolerado em função de ter sido assediada. Os danos materiais abrangem os lucros cessantes e os danos emergentes, que são, respectivamente, aquilo que a pessoa assediada perdeu e o que deixou de ganhar.³⁴

7 MEDIDAS PREVENTIVAS

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Para que haja a redução do assédio no ambiente de trabalho, primeiro é necessário adotar uma política educativa com o objetivo de conscientizar as pessoas “[...] acerca do caráter ilícito da conduta do assediante [...]”. Esta política educativa tem como principal foco a prevenção do assédio o que acabará evitando “[...] muita “dor de cabeça” entre os empregadores e trabalhadores”.³⁵

A prevenção pode ser feita por meio de divulgação de informações sobre o que é assédio, o que o caracteriza, como evitar o assédio, quais as “[...] consequências advindas em caso de sua violação (punições) [...]” e principalmente qual a melhor forma de agir ao ser assediado.³⁶

É válida também a criação de campanhas dentro da empresa como forma de conscientizar os empregados sobre o que é o assédio sexual, as suas consequências para a vítima e o assediante, como forma também de esclarecer os limites de brincadeiras uns com os outros no ambiente de trabalho, mostrando a estes a diferença entre as atitudes corretas e as atitudes incorretas, impondo limites do que é certo e errado, devendo a responsabilidade de fiscalização das condutas ficar a cargo do empregador.³⁷

Segundo Maria de Lourdes Leiria:

A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos trabalhadores. A prevenção é o meio mais eficaz para acabar com o assédio sexual no ambiente de trabalho.³⁸

Sendo assim, visando este objetivo, as empresas, bem como os sindicatos e as associações, podem atuar conjuntamente, mas nada impede que atuem separadamente também, a fim de criar métodos para instruir e até mesmo sensibilizar os empregadores e empregados a respeito do assédio sexual. A atuação do poder público se dá através da fiscalização e da punição rigorosa aos que cometem o crime.³⁹

Considera-se que a responsabilidade do assédio é tripartite, de modo que o Estado é o responsável pela saúde do cidadão, o empregador pelo zelo na manutenção de um ambiente laboral saudável e os empregados, bem como sindicatos e as associações, na conscientização da nocividade do assédio sexual, de modo a combatê-lo e também denunciá-lo.⁴⁰

REVISTA TÓPICOS

Uma boa ideia para a prevenção do assédio sexual no ambiente laboral é a criação de um código de postura. De acordo com Maria de Lourdes Leiria:

O código de postura deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores, devendo orientar os dirigentes, chefias, empregados e colaboradores a adotarem comportamento respeitoso no ambiente de trabalho, recomendando que se abstenham de adotar comportamento verbal ou não, físico ou comportamental, com conotação sexual ou exibição de fotografias ou outro material e igual natureza, devendo ser evitado relacionamentos pessoais e conversas íntimas no local de trabalho.⁴¹

Conforme explica Maria de Lourdes Leiria:

REVISTA TÓPICOS

Os sindicatos e associações profissionais devem atuar de forma efetiva na prevenção do assédio sexual, informando e instruindo os trabalhadores a respeito, o que pode ser feito por meio de cartilhas, levando o problema à mesa de negociação e fazendo constar em normas coletivas a obrigação dos empregadores de velar pela dignidade do trabalhador e pela manutenção de ambiente laboral digno e saudável, com adoção de medidas internas para orientar, prevenir, apurar e punir em caso de violação das normas.⁴²

Um bom exemplo dessa atuação é a CNB – Confederação Nacional dos Bancários que lançou uma cartilha definindo e também informando aos bancários a respeito do assédio sexual, relatando as condutas que são consideradas como assédio, alertando sobre os prejuízos ocasionados pela prática e apontando as medidas que as vítimas devem tomar, tudo isso com o intuito de prevenir e também combater a ocorrência do assédio sexual no ambiente de trabalho.⁴³

REVISTA TÓPICOS

É importante constar no referido código que todo trabalhador deverá ser tratado com respeito e dignidade, de modo que sua violação acarretaria em severas punições, devendo constar também como os trabalhadores devem agir ao se depararem com uma situação de assédio sexual, sendo válida a criação de comissões para apurar a ocorrência e também para dar assistência à vítima, minimizando assim o sofrimento desta.⁴⁴

Para uma melhor concretização da prevenção do assédio sexual é necessário que a legislação preveja também uma sanção pecuniária severa ao empregador que cometer a infração, de modo que o desestimule a praticar o ato.⁴⁵

Por último, é oportuno lembrar que a proteção à vítima do assédio, também está inserida no art. 1º, inciso III da Carta Magna, que fixa como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana. Diante disto, a prática do assédio sexual vai totalmente contra o disposto na Constituição Federal, repercutindo, não só na esfera trabalhista, como também em todos os outros segmentos sociais, constituindo “[...] grave ofensa à dignidade dos seres humanos, em especial no que diz respeito à sua liberdade de autodeterminação sexual”⁴⁶

8 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente trabalho buscou contextualizar o assédio sexual laboral, mostrando seus conceitos e como se encaixa no mundo jurídico. Primeiramente, foi necessário abordar a liberdade sexual para

REVISTA TÓPICOS

melhor se entender como ocorre o crime de assédio sexual, descrevendo seu conceito e sua previsão legal no direito brasileiro.

O presente tema teve uma maior repercussão com a criação da Lei nº 10.224/2001, que inseriu o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, regulamentando o crime de assédio sexual visando inibir a atuação dos infratores.

O assédio sexual laboral traz inúmeras consequências tanto para a vítima, como para o assediante, pois este se vale de sua superioridade hierárquica para atingir seu objetivo de cunho sexual, através de chantagens ou intimidações. Tal conduta fere a integridade, dignidade e até intimidade da vítima, podendo lhe causar problemas psicológicos e um péssimo ambiente para laborar. As consequências para o assediador também são drásticas, além da má reputação, o cometimento do assédio sexual pode gerar indenização por danos à vítima, extinção do contrato de trabalho por justa causa, além de responder pelo crime previsto no Código Penal.

A prevenção é a melhor maneira de se evitar o assédio sexual nas relações de emprego, sendo importante que tanto a empresa, mas como também os sindicatos atuem nesse propósito, já que esse tipo de crime fere um dos princípios constitucionais mais importantes, que é o da dignidade da pessoa humana.

É importante lembrar que não basta apenas a criminalização do assédio, é preciso, primeiramente, a adoção de políticas que visem à prevenção e ao esclarecimento, mostrando que não só a vítima será prejudicada, mas

REVISTA TÓPICOS

também o assediador. Isso porque, por meio dessas iniciativas, o assediador saberá que está sujeito não só a responder a um processo criminal, mas também a ser condenado; bem assim, porque incentiva as empresas a adotarem políticas de prevenção.

Atualmente é possível verificar através das mídias vários acontecimentos desta natureza, acontecimentos estes que ocorreram há anos e que estão repercutindo nos dias atuais, a partir disso podemos notar que a conduta já acontecia antes mesmo do crime ser tipificado no Código Penal. Sendo assim, percebe-se o quão importante é a prevenção do assédio sexual.

Desta forma, o assédio sexual é uma conduta que ofende a liberdade sexual de uma determinada pessoa, sendo dever do Estado, bem como dos empregadores e empregados o resguardo e a proteção dos direitos do empregado, estabelecendo uma relação de emprego saudável, assim como estabelece os princípios da dignidade da pessoa humana e o da proteção.

Assim, conclui-se que a legislação brasileira, embora tímida no que tange a abrangência do tipo penal, deve prever mecanismos mais eficazes de fiscalização e amparo às vítimas de assédio sexual, principalmente em relação às mulheres, que são consideravelmente mais vitimadas por tais infrações penais, ficando à mercê da manutenção no emprego.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

BRASIL. Código Penal. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compila

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. RO 00444-2011-861-10-00-7. Julgado em 13 out 2011. Disponível em:
http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=RO&ano_processo_trt=2011&num_processo_trt=6942&num_processo_voto=267569&21/10/2011&dta_julgamento=13/10/2011&embargo=&tipo_publicacao=DEC3%A9dio%20sexual. Acesso em 1 out 201

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo – SP: LTr. 2007, pág 922-923

BITENCOURT, Cezar R. Tratado de Direito Penal 4 - Parte Especial. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555590296. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590296/>. Acesso em: 27 nov. 2022.

CARNACCHIONI, Daniel. Manual de Direito Civil: volume único. Rio de Janeiro, JusPODIVM, 2017.

LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

PAMPLONA Filho, Rodolfo. O Assédio Sexual Na Relação De Emprego. São Paulo, LTr, 2001.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Jr. MARZAGÃO, Laerte I. Assédio Sexual e seu tratamento no Direito Penal. São Paulo: Quartier Latin, 2006, p.139.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017.

¹ Graduanda do Curso de Direito, Faculdade de Ensino Superior de Floriano, Pesquisa sobre o tema (Assédio sexual nas relações de trabalho).

Elmareis56@gmail.com

² Mestre em Direito Pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Pós-graduado em Direito Penal e Processual Penal pela UNINOVAFAPI. Graduado em Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Floriano (FAESF-PI).

³ Diniz, M. (1998). Dicionário jurídico universitário. 4ª edição. Editora Saraiva, 1988, p.122

⁴ BRASIL. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.1373

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. NJ DESTAQUE: Rede de supermercados é condenada a pagar indenização de R\$ 30 mil a trabalhadora assediada sexualmente por gerente. Disponível em:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticiasjuridicas/rede-de-supermercados-e-condenada-a-pagar-indenizacao-de-r-30-mil-atrabalhadora-assediada-sexualmente-por-gerente>. Acesso em 1 out. 201

⁷ BITENCOURT, Cezar R. Tratado de Direito Penal 4 - Parte Especial. Editora Saraiva, 2021, p.45 E-book. ISBN 9786555590296. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590296/>. Acesso em: 27 nov. 2022.

⁸ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.35

⁹ REVISTA JURÍDICA LTR, vol. 61, n° 2 do ano de fevereiro de 1997, p.176-177

¹⁰ SILVA NETO, Manoel Jorge. Curso de direito constitucional: atualizado até a EC n. 64, de 4 de fevereiro de 2010 e súmula vinculante n. 31, de 17/02/2010. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen júris, 2010, p.90

¹¹ SILVA NETO, Manoel Jorge. Curso de direito constitucional: atualizado até a EC n. 64, de 4 de fevereiro de 2010 e súmula vinculante n. 31, de 17/02/2010. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen júris, 2010, p.100

¹² BITENCOURT, Cezar R. Tratado de Direito Penal 4 - Parte Especial. Editora Saraiva, 2021, p.49 E-book. ISBN 9786555590296. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590296/>. Acesso em: 27 nov. 2022.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

¹³ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.47

¹⁴ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

¹⁵ Ibid., p.57

¹⁶ Ibid., p.58

¹⁷ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p.58

¹⁸ Ibid., p.58

¹⁹ BRITO, Jonas Santana de. Assédio moral e sexual. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 4, p. 79-84, 2010

²⁰ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo – SP: LTr. 2007, pág 922-923

²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. RO 00444-2011-861-10-00-7. Julgado em 13 out 2011. Disponível em: http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=RO&ano

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

[processo_trt=2011&num_processo_trt=6942&num_processo_voto=267569&data_publicacao=21/10/2011&dta_julgamento=13/10/2011&embargo=&tipo_publicacao=DECISAO%20SEXUAL](https://trt2011.trt2011.jus.br/consulta/consulta_documento.php?processo_trt=2011&num_processo_trt=6942&num_processo_voto=267569&data_publicacao=21/10/2011&dta_julgamento=13/10/2011&embargo=&tipo_publicacao=DECISAO%20SEXUAL).

²² LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p.76

²³ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.30

²⁴ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p.106

²⁵ Ibid., p.107

²⁶ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.32

²⁷ 7 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: Assédio Sexual. JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. (Coordenadores). São Paulo: Saraiva, 2002, p. 108.

²⁸ BITENCOURT, Cezar R. Tratado de Direito Penal 4 - Parte Especial. Editora Saraiva, 2021, p. 50 E-book. ISBN 9786555590296. Disponível em:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590296/>. Acesso em: 27 nov. 2022.

²⁹ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.32

³⁰ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.33

³¹ GRECO, Rogério. Curso de Direito Penal: Parte Geral. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2004, p.526

³² WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.33

³³ CARNACCHIONI, Daniel. Manual de Direito Civil: volume único. Rio de Janeiro, JusPODIVM, 2017, p.703

³⁴ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p.94

³⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: Assédio Sexual. JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. (Coordenadores). São Paulo: Saraiva, 2002, p. 93.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

³⁶ Ibid., 2002, p. 94.

³⁷ WAGNER, Rhany Victor Bacelar. Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas. 2017. 58 f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasília, 2017, p. 50

³⁸ LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p. 119

³⁹ Ibid., p. 219

⁴⁰ Ibid., p.119

⁴¹ Ibid., p. 120

⁴² LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p. 119

⁴³ Ibid., p.122

⁴⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: Assédio Sexual. JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. (Coordenadores). São Paulo: Saraiva, 2002, p. 95.

⁴⁵ Ibid., p.97

REVISTA TÓPICOS

⁴⁶ Jr. MARZAGÃO, Laerte I. Assédio Sexual e seu tratamento no Direito Penal. São Paulo: Quartier Latin, 2006, p.139.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672