

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE SUA NORMATIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.

Isabella Bellintani de Oliveira¹

Andrea Antico Soares²

Trabalho de Conclusão de Curso³

Resumo: O estudo visa apresentar uma análise do crime de Assédio Sexual cometido nas relações de trabalho juntamente com a necessidade de sua normatização na legislação trabalhista brasileira, devido sua estreita relação com o Direito do Trabalho. Além disso, aborda o seu conceito, modalidades, suas consequências tanto para o polo ativo e passivo, quanto para a empresa, bem como os princípios fundamentais violados, como a dignidade da pessoa humana e liberdade no ambiente de trabalho, garantias, estas constitucionalmente asseguradas, não podendo o empregador ou colega de trabalho violá-las. Elucida as principais consequências que o assédio sexual traz para a vida da vítima, vida pessoal e profissional, destacando ainda medidas de prevenção a serem adotadas pelas empresas para maior proteção do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Sexual; Relações de trabalho; Direito do Trabalho; Princípios Fundamentais; Medidas de prevenção;

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO NO BRASIL, 2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS, 2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, 2.2 Princípio da Liberdade no Ambiente de Trabalho, 3. MODALIDADES DE ASSÉDIO, 3.1. Assédio Vertical, 3.2. Assédio Sexual Horizontal, 4. CONSEQUÊNCIAS, 4.1. Consequências Para o Assediado, 4.2. Consequências Para o Assediador, 4.2.1. Na Esfera Trabalhista, 4.2.2. Na Esfera Civil, 4.2.3. Na Esfera Penal, 4.3. Consequências Para o Empregador/Empresa, 5. MEDIDAS DE PREVENÇÃO, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Através do presente artigo iremos tratar sobre o assédio sexual cometido nas relações de trabalho, pois atualmente ocorre uma grande necessidade de se combater permanentemente

¹ Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

² Professora Ms/Dr. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Artigo apresentado para conclusão do curso de bacharelado em Direito / UNIVEM – Centro Universitário Eurípides de Marília/SP.

todo e qualquer tipo de violência que atente à dignidade dos trabalhadores, entre elas o assédio sexual.

Tal conduta é ilegal e desde sempre ocorre em muitos locais de trabalho, tanto nas instituições públicas como em iniciativas privadas, sendo uma das formas mais depreciativas que constroem o trabalhador e por ser uma situação constrangedora na maioria das vezes não vem a ser exposta, ocorrendo de forma silenciosa e assim permanecendo.

Nos últimos anos, passou a ser objeto de forte preocupação social, pois trata de uma conduta ofensiva que fere alguns dos princípios constitucionais básicos do ser humano, tais como a liberdade no ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana, levando as vítimas a procurar cada vez mais os seus direitos.

Como mencionado acima, a conduta de assédio sexual implica, essencialmente a violação de direitos e garantias fundamentais protegidos pela Constituição Federal, tais como o direito à liberdade sexual, à dignidade, à intimidade, à honra, à igualdade e à integridade física do empregado, sendo que neste estudo daremos enfoque para os Princípios da Liberdade no Ambiente de Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana.

Desde antigamente até os dias atuais, os mais fracos tem uma relação de subordinação em relação aos mais fortes, sendo que estes usam dessa subordinação para alcançar seus desejos, ou seja, o assédio sexual é um problema antigo.

A discussão deste tema passou a ter mais repercussão a partir do advento da Lei nº 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, na qual regulamenta o crime de assédio sexual, que consiste na abordagem repetida de uma pessoa a outra, com a pretensão de obter favores sexuais, mediante imposição.

Para entendermos um pouco sobre o assédio sexual, a palavra assédio vem do latim *obsidere*, que significa opor-se, atacar, sitiá-lo, mas na língua portuguesa significa uma insistência importuna. Trata-se de insinuações, propostas de caráter sexual, ameaça ou insinuações de ameaça normalmente do superior para o subordinado, o fazendo se sentir perseguido.

Na maioria dos casos a vítima do assédio sexual é a mulher, porém o assédio pode ocorrer de forma contrária ou até mesmo entre pessoas do mesmo sexo.

Não é necessário que haja uma diferença hierárquica entre o assediado e o assediante no âmbito laboral para que o assédio ocorra, muitas vezes o autor e a vítima estão no mesmo nível hierárquico como trataremos mais pra frente, que é o chamado Assédio Vertical e Assédio Horizontal.

Além do exposto, o presente estudo objetiva tratar sobre as consequências trazidas para todas as partes, demonstrando os reflexos que a conduta causa na vida do assediado, questões de desenvolvimento profissional e psicológicas que afetam toda a vida do trabalhador, causando impactos devastadores na saúde e bem estar da vítima e consequentemente impactos também para a empresa que terá um trabalhador acuado, psicologicamente e fisicamente mal, gerando assim queda na produtividade.

Outro aspecto alcançado por este artigo refere-se às medidas de prevenção, onde será apresentado medidas que podem ser adotadas pelas empresas, sindicatos, poder público para prevenir e reprimir o assédio sexual, juntamente com o que a vítima deve fazer quando o caso fatídico acontecer e como continuar a convivência no seu âmbito de trabalho ou conviver juntamente com o assediador.

Por fim, o último capítulo será destinado ao tema central do presente trabalho onde serão apresentadas críticas a Lei n. 10.224/01 de Assédio Sexual, com a existência de lacunas ao restringir o crime somente à determinada conduta de assédio sexual e sua insuficiência para proteger os direitos trabalhistas, sendo necessário, portanto, a normatização da conduta na legislação trabalhista brasileira, inserindo dispositivos que conceituem a conduta, trazendo consequências para o assediador.

A presente pesquisa é classificada como qualitativa e terá como método de abordagem o método hipotético dedutivo onde vamos analisar um fato, propor hipóteses e deduzir fatos com base dessa hipótese, utilizando para a pesquisa fontes seguras, como artigos acadêmicos publicados em revistas, doutrinas retiradas de livros, sites confiáveis, legislação nacional, jurisprudência relevante e teses e textos que tratem sobre o assédio sexual nas relações de trabalho e relacionado.

Os dados bibliográficos e documentais serão apresentados analisados com o auxílio do método histórico, enfatizando-se a evolução do assédio sexual nas relações de trabalho, como tem aumentado, juntamente aos problemas que causam para retirar possíveis conclusões.

1. ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO NO BRASIL.

É cediço que desde sempre o assédio sexual esteve presente nas relações de trabalho, principalmente ao que tange em relação a mulheres.

Mesmo sendo possível o assédio de uma mulher para o homem, ou até mesmo entre o mesmo sexo, desde antigamente o assédio tem uma ligação primordial da submissão da

mulher para o homem e o poder que ele exercia sobre ela, assim elucidada Maria Goretti Dal Bosco:

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

Em uma pesquisa realizada no Brasil, foi constatado que 58% das mulheres que trabalham fora de casa já foram vítimas de assédio sexual, sendo que a estatística elucidada por Pastore e Robortella demonstram que são: *de 90% (noventa por cento) o contingente de mulheres assediadas por homem, de 9% (nove por cento) de pessoas do mesmo sexo e de 1% (um por cento) do assédio do homem pela mulher.*” (PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim, 1998. p. 15)

O assédio ocorre entre todos os sexos, sem distinção, porém se torna evidente que sua ocorrência é muito maior em relação às mulheres.

Assim como é evidente que o assédio ocorre mais frequentemente em relação às mulheres, verifica-se também que em grande parte dos casos ele ocorre pelo superior hierárquico, devido ao poder que ele exerce em relação à vítima.

A respeito do tema, Maria Goretti Dal Bosco salienta:

Modernamente, “considera-se que a liberdade sexual não é atacada apenas mediante violência física, mas também mediante violência psíquica”. É uma forma mais sofisticada de desrespeito. Como uma das maneiras de ferir a liberdade do indivíduo, pode acontecer em quaisquer circunstâncias, mas a tendência é que aconteça em maior grau naquelas relações onde está presente uma forma de hierarquia, em que um indivíduo, por ter poder sobre o outro, constrange-o a adotar procedimento sexual que não adotaria fora dessas circunstâncias. (BOSCO, 2001, p. 128-131)

No ambiente de trabalho o assédio ocorre quando umas das partes através de gestos, pedidos inapropriados, promessas ou até mesmo chantagens, causam desconforto na vítima, constrangendo a intimidade e dignidade da mesma, visando obter vantagens sexuais por meio de violência ou abuso de autoridade.

Para Sônia Mascaro Nascimento, assédio sexual:

“ (...) é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso da recusa, tais como perda do emprego e de benefícios”. (2011, pg. 106 apud Ernesto Lipmann, LTR 2001, pg. 22.)

Nesse mesmo sentido, Wellington Almeida Pinto se posicionou acerca do tema, definindo assédio sexual como:

O Assédio Sexual consiste num ato de insinuação sexual que atinge o bem estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um risco para sua permanência no emprego. Ele pode assumir a forma de insinuações persistentes tanto verbais, quanto gestuais. O Assédio Sexual é um comentário sexual, um gesto, um olhar, palavras sugestivas repetidas e não desejadas ou um contato físico, considerado repreensível, desagradável ou ofensivo e que nos incomoda em nosso trabalho. (PINTO, Wellington Almeida – Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho, 2000. p. 9-10)

Nos dias atuais ainda falta muita luta pelo combate ao assédio sexual, visto que diversas são as vítimas e muitas se calam diante da situação, acarretando problemas psicológicos e físicos como já mencionados, transformando o ambiente de trabalho em um lugar desagradável, prejudicando não só a vítima, mas como também a empresa.

O assédio sexual cresce cada vez mais no Brasil, e tem um papel degradador da harmonia no ambiente de trabalho, que deveria ser um local saudável e seguro, onde os funcionários se sentem à vontade, pois quando isso deixa de acontecer, o desenvolvimento dos funcionários também são prejudicados, conseqüentemente prejudicando também a produtividade da empresa.

Nesse sentido, afirma Lenise Fabres Machado:

“Os dados revelam que no Brasil, 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. No entanto, a OIT afirma que os índices podem ser mais altos, pois as vítimas, por medo de represálias, tentam ocultar a ocorrência do assédio sexual. Normalmente as mulheres não denunciam o assédio sexual, deixando para os sindicatos ou para as associações femininas fazê-lo, não apenas por acanhamento, mas por acreditarem que essa denúncia poderia acarretar-lhes constrangimentos, que afetariam sua dignidade, e, sobretudo, agravar-lhes-ia a tensão psicológica, devido ao temor da perda do emprego. (MACHADO, Lenise Fabres, v. 18, n. 207, p. 24, mar. 2001).

O comportamento sexual ideal deve ser aquele que respeita os preceitos legais e a individualidade e dignidade da pessoa, sendo necessário adotar uma política eficiente para controlar e ajudar as vítimas, pois apesar de o termo “assédio sexual” e sua repercussão terem

aumentado atualmente, é um comportamento que já vem enraizado em nossa cultura como na cultura mundial, sendo considerada uma “doença social”.

2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.

2.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A dignidade da pessoa humana pode ser considerada um dos princípios basilares da nossa Constituição Federal, sendo esse princípio orientador do comportamento de todos e qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, disciplinado em nosso ordenamento jurídico, destacado no art. 1º, III da CF como uma garantia fundamental.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III- A dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido de ser um princípio orientador do comportamento e qualidade integrante da própria condição humana, no Direito do Trabalho, ele busca ser uma forma de proteção ao trabalhador em seu ambiente de trabalho contra atos que atinjam a dignidade e integridade do trabalhador.

O Direito do Trabalho ultrapassa as relações econômicas laborativas, devendo tratar principalmente da dignidade do trabalhador, cujo emana a maior força de trabalho.

O assédio sexual consiste numa negação ao direito fundamental da dignidade humana e boa-fé nas relações de trabalho.

Diante da magnitude do princípio da dignidade humana, podemos concluir que todos direitos fundamentais, divisões de poderes e controles judiciais derivam desse valor, mantendo-se sempre acima de tudo a garantia a dignidade humana.

A dignidade do trabalhador é atingida quando coloca em causa sua integridade física e psicológica, atingindo seu trabalho.

Os direitos de personalidade estão intrinsecamente ligados a personalidade humana, tais como direito de dignidade, e direito a intimidade e a privacidade, e devem ser respeitados independentemente de onde se encontrar o titular desses direitos, inclusive dentro do local de trabalho.

Nesse mesmo sentido, afirma Alice Monteiro de Barros em seu livro *Proteção à Intimidade do Empregado*:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos direitos da personalidade consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis. (BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado, 1997, p. 56)

O direito à intimidade se torna um ponto limitador da atuação do empregador, visto que esse direito está garantido constitucionalmente através dos direitos de personalidade, que embora não sejam mencionados pelo Direito do Trabalho estão consagrados na Constituição Federal.

O trabalhador não se trata de uma peça ou instrumento de produção para a empresa, sendo o mesmo titular de direitos inerentes a sua dignidade humana, merecendo o devido respeito e devendo a empresa atuar como garantidora deste.

O respeito à dignidade humana é indisponível, intransferível e irrenunciável, sendo um valor essencial ao nosso ordenamento jurídico em todas suas manifestações positivas, incluindo em seu raio o Direito do Trabalho.

Sendo assim, torna-se um primordial que o empregador preserve e resguarde os direitos de personalidade do empregado, que constituem extensões dos direitos fundamentais da pessoa, tal como a dignidade humana.

2.2. Princípio da Liberdade no Ambiente de Trabalho.

Este princípio também é conhecido como um princípio constitucional. Quando falamos em liberdade estamos falando também sobre limites, pois só é sujeito a liberdade aquilo que não contraria nenhuma norma, ou seja, a liberdade deriva daquilo que não é proibido.

A liberdade de trabalho é fundamental nas relações empregatícias, além de ser considerada como um princípio do Direito de Trabalho, que trata das garantias mínimas asseguradas ao trabalhador brasileiro, tem também a função de garantir justiça social e a dignidade humana.

Em nosso art. 1º da Constituição Federal, IV, temos estabelecido como princípio fundamental a liberdade do trabalho, assim como em seu art. 170 verificamos que o trabalho além de ser estabelecido como uma ordem econômica, tem também um valor objetivo perante a justiça social.

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 do trabalho e da livre iniciativa

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa tem por fim assegurar a todos digna, conforme os ditames da justiça social, observando os seguintes princípios.

(...)

VII – busca do pleno emprego.

É importante que a liberdade no ambiente de trabalho exista, entretanto, deve haver limites, pois ninguém pode ser totalmente livre para agir da maneira que quiser, sendo necessário um controle da liberdade dentro dos limites respeitáveis e de ética da empresa, bem como do que ultrapassa os limites da dignidade humana.

3. MODALIDADES DE ASSÉDIO.

3.1. Assédio Vertical.

A prática do assédio sexual vertical ocorre de cima para baixo, ou seja, entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, consistindo em uma exigência de um superior hierárquico ao subordinado de culhos sexuais, tendo como consequência a demissão ou benefícios, conforme elencado na Cartilha de Assédio Moral e Sexual realizada pela Diretoria Geral do Senado Federal.

“Assédio vertical: Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.” (Cartilha Assédio Moral e Sexual)

O assédio sexual pode se dar na forma de chantagem, a qual está diretamente ligada a abuso de poder, se caracterizando quando existe uma exigência de um superior hierárquico a um subordinado para que o mesmo preste uma atividade sexual como condição para manutenção do emprego ou obtenção de benefícios. É o famoso *qui pro quo*, ou seja, isto por aquilo.

Essa forma clássica de assédio sexual está previsto como crime pelo nosso Código Penal, entretanto, ele tipifica somente o assédio cometido do superior hierárquico para o subordinado, no caso o assédio vertical, não abordando o assédio sexual horizontal, mesmo ele existindo.

3.2. Assédio Sexual Horizontal.

A Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho apresentada pelo Comitê da Câmara do Senado Federal, discorre sobre o assédio sexual horizontal:

“Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.” (Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho).

Assim como abordado no tópico acima, além do assédio sexual por chantagem, tipificado em nosso Código Penal, o assédio sexual pode se dar por intimidação, que seria uma forma de assédio mas genérica, caracterizado por incitações sexuais ou outras manifestações verbais ou físicas, com intuito de prejudicar a atuação laboral do empregado ou criar uma situação desconfortável.

O assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, e por isso, alguns doutrinadores reconhecem esse assédio como ambiental, pois interfere no ambiente de trabalho, através de um processo intimidatório de hostilização, restringindo a atuação de alguém ou até mesmo criando circunstâncias ofensivas ou abusivas no trabalho.

Conforme elencado pelo senado federal (Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho), essa forma de assédio não está previsto como crime de assédio pelo nosso ordenamento jurídico, embora seja punido penalmente por outras tipificações penais.

Embora nosso Código Penal somente tipifique como assédio, o assédio cometido pelo superior hierárquico, não devemos considerar apenas a posição hierárquica como requisito absoluto, visto que o assédio sexual horizontal também existe, podendo ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico ou até mesmo inferior.

4. CONSEQUÊNCIAS

4.1. Consequências Para o Assediado

Conforme já abordado, o assédio sexual é uma ofensa para a vítima, constrangendo-a intimamente em sua liberdade sexual, honra e dignidade pessoal.

Sendo assim, podemos afirmar que a vítima do assédio sexual é a parte que sofre maiores consequências dramáticas, sofrendo agressões e humilhações, afetando de forma drástica não somente sua vida pessoal, mas como também seu rendimento no trabalho, prejudicando assim promoções, transferências ou qualquer evolução profissional.

A vítima passa a viver constantemente sobre extrema pressão psicológica, passando a agir de forma mais tensa, ansiosa, deprimida e muitas vezes necessitando de tratamento médico, passando a ter um convívio conturbado com os demais colegas, reduzindo assim seu rendimento.

A Cartilha apresentada pelo Conselho Nacional do Ministério do Público do Trabalho constata que a prática de tal ilícito acarreta significativos reflexos prejudiciais à saúde mental e física do assediado, entre elas estão citadas:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

Além de todas as consequências supramencionadas, os traumas causados a vítima não podem ser mensurados, uma vez que o trauma impede que a pessoa viva com normalidade, retirando toda a segurança que ela deveria sentir, passando a viver com medo e acuada.

Ademais, Sérgio Pinto Moraes elucida (Assédio Moral no Emprego), que podemos relacionar ao assédio sexual, visto que ambos ferem seriamente a dignidade humana, que as relações familiares do trabalhador também poderão ser afetadas, uma vez que a vítima é afetada psicologicamente com tal ato, e muitas das vezes a família não sabe o que está acontecendo, pois na maior parte das vezes, por medo, a vítima se cala, assim disciplina:

“Os familiares podem ser afetados pela angústia, humilhação e problemas psicológicos do trabalho. A família pode não entender o que está acontecendo com o empregado. O cônjuge pode pedir a separação ou divórcio por não entender o que acontece com a vítima, os filhos da vítima podem também ter problemas psicológicos, como reflexos do estado da vítima, precisando ser tratados.” (MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral no Emprego, 4ª Edição, 2015, pag. 85)

O assediado está sujeito a adquirir todas essas doenças, sejam elas físicas ou psíquicas, e por isso cada vez mais vem se buscando soluções para combater essa prática, podendo como consequência de tal ato o empregado vitimado solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho, caracterizada como justa causa do empregador em virtude do art. 483 da CLT, visto que cumpre-se destacar, fora violado seu direito a intimidade, direito esse assegurado em nosso art. 5, inciso X da Constituição Federal de 88.

Art. 5º, X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

De acordo, com os termos do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Ademais, a vítima poderá ingressar com pedido de danos morais, uma vez que foi atingido o ânimo psíquico, intelectual e moral da mesma, conforme já mencionado pelo art. 5 inciso X da Constituição Federal.

Outrossim, o Ministério Público do Trabalho elenca como consequências jurídicas para a vítima o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório, podendo até mesmo a lesão ser considerada como doença ocupacional.

“Além disso, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, se for o caso, oriundo do assédio sexual, pode gerar a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação analógica da Lei n.º 9.029/95, art. 4º;

O assédio sexual, geralmente, repercute na saúde física e mental do trabalhador. Nesse caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário;” (Cartilha de Assédio Sexual no Trabalho)

Por fim, poderá ainda o empregado assediado chegar a um acordo e solicitar a transferência de local de trabalho ou setor, caso opte pelo não ingresso da rescisão indireta do contrato por justa causa frente a Justiça do Trabalho.

4.2. Consequências Para o Assediador.

Para o Assediador, as consequências se darão em três esferas, a trabalhista, com a caracterização de justa causa e posterior extinção do vínculo empregatício, a civil pela responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado, e por fim, a penal, com aplicações de sanções.

4.2.1. Na Esfera Trabalhista.

Na esfera trabalhista, o assediador poderá ter seu contrato rescindido diante da justa causa, por falta grave, que neste caso poderá se dar com fundamento no art. 482, incisos “a”, “b”, “j” e “k”, da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990).

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

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) 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;

k) 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;

A alínea “b” é a aplicação mais comum nas decisões trabalhistas, pois ensejam dois motivos para a justa causa, quais sejam, a própria incontinência de conduta e o mau procedimento.

O mau procedimento está ligado a qualquer ato incompatível com as regras da sociedade, já a incontinência de conduta estaria associada ao desvio de comportamento sexual praticados no âmbito laboral, referindo especificamente ao desregramento de cunho sexual.

No âmbito administrativo, embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta, conforme elencou a Cartilha apresentada pelo Ministério do Trabalho, violando os seguintes deveres:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX);
- Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).

Ante o exposto, não restam dúvidas quanto aos danos irreparáveis sofridos pela vítima, constituindo assim, um motivo legítimo para a dispensa do assediador por justa causa, pois ao praticar tal ato caracteriza a incontinência de conduta e mau procedimento que são incompatíveis com o ambiente de trabalho, visto que o local de trabalho é um local formal de desenvolvimento do labor humano, devendo ser respeitado.

4.2.2. Na Esfera Civil.

No que tange a esfera civil, ao empregador recai a responsabilidade civil por quaisquer danos causados ao empregado no exercício do trabalho, estando disciplinados pelos artigos 932 e 933 do Código Civil.

Em alguns casos o assediador também é o chefe, sendo que neste caso, a responsabilidade civil será objetiva, recaindo sobre ele mesmo por ter cometido ato ilícito.

Conforme já amplamente abordado no presente trabalho, o assediado acaba sofrendo diversas consequências psicológicas, morais e intelectuais, cabendo, portanto, indenização por danos morais, previsto em nosso Código Civil, art. 186 e 927, que são aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho por força do art. 8º, §1º da CLT.

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Em alguns casos, diante da situação a vítima opta por diminuir a jornada de trabalho, demissão ou acabam até mesmo abandonando o emprego, gerando também para a vítima uma perda material, que pode ser cumulada como dano moral.

Na condenação ao pagamento dos danos morais, diante da impossibilidade de medir os prejuízos subjetivos sofridos pelo assediado, o juiz deve majorar um valor suficiente a compensar a vítima, bem como desmotivando o assediador a não repetir tal conduta.

Já a indenização relativas aos danos materiais implicam na reposição do patrimônio lesado, levando em consideração o que a vítima perdeu ou deixou de ganhar em decorrência do ato ilícito, podendo solicitar a vítima até mesmo reembolso de valores gastos com médicos, psicólogos e até mesmo remédios.

Sendo assim, podemos afirmar que é do empregador a responsabilidade por quaisquer danos sofridos pelo empregado, principalmente decorrentes de assédio sexual, visto que é dever do empregador respeitar a dignidade humana e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro aos seus empregado, sendo responsável pelo descumprimento de tais deveres básicos.

Os Tribunais cada vez mais vem reconhecendo o dano material nos casos de assédio sexual, conforme demonstra jurisprudências:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual se caracteriza por uma conduta reiterada, com conotação sexual, não correspondida pelo(a) ofendido(a), gerando constrangimento e humilhação e cerceando-lhe a liberdade, ensejando sua reparação moral. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010683-85.2015.5.03.0156 (RO); Disponibilização: 06/04/2016; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima).

ASSÉDIO SEXUAL – CONFIGURAÇÃO. DANO MORAL. O assédio sexual, in casu, configurou-se em razão de a reclamante ter sido vítima de intimidações e constrangimentos desrespeitosos, com conotação apelativa/erótica, praticados por seu superior hierárquico no ambiente de trabalho, causando-lhe evidente dano moral diante da lesão à sua imagem, honra e intimidade (art. 5º, inciso X, da Constituição Federal), que restou demonstrada pela da prova testemunhal. **DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL.** Provado o nexo de causalidade entre a doença ocupacional da qual a reclamante é portadora com o labor para a reclamada,

bem como que há restrição parcial e temporária em sua capacidade laborativa, são devidos os danos morais. QUANTUM INDENIZATÓRIO: Na fixação, por arbitramento, da indenização por danos morais e materiais o Juízo deverá levar em consideração os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta as circunstâncias do caso, sua gravidade, a extensão do dano, a culpa, a condição da vítima e a situação econômica do lesando. In casu, o valor arbitrado a título de indenização por dano moral decorrente da doença ocupacional mostra ser razoável, não merecendo reparo. Já o valor da indenização por dano moral decorrente do assédio sexual tenho por irrisório em razão de sua dupla finalidade, em especial do seu caráter pedagógico. No entanto, em respeito a princípio da reformatio in pejus, mantenho o valor arbitrado. Recurso da reclamada conhecido e não provido. (TRT-11 00001625320135110019, Relator: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Gabinete da Desembargadora Ruth Barbosa Sampaio).

DANO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL – INDENIZAÇÃO. Comprovado o assédio sexual praticado pelos superiores hierárquicos no curso da jornada de trabalho pertinente a condenação do empregador na reparação pecuniária pelo dano moral, eis que a teor do disposto nos artigos 186 e 932, III do Código Civil, eis que é responsável pelos atos praticados por seus prepostos e comitentes. (TRT-2 10005660720195929382 SP, Relator: ROSA MARIA VILLA, 2a Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 05/03/2020).

Sendo assim, o trabalhador assediado tem direito não somente às verbas rescisórias, mas também a indenização por danos morais, visto que os pedidos de dano moral e material são compatíveis, devendo o empregador reparar tais danos haja vista sua responsabilidade subjetiva.

4.2.3. Na esfera Penal.

Na esfera Penal, o assediante pode ser penalizado criminalmente, pois a Lei 10.224/01 introduziu no Código Penal o art. 216-A, onde o assédio sexual é considerado crime quando praticado nas relações de trabalho e de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, assim disciplina:

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.

Em muito dos casos, a vítima acaba ficando sem meios de provar tal fato, sendo a queixa-crime de extrema importância, pois dependerá da comunicação e autorização da vítima para que se dê andamento e o delegado consiga investigar, visto que se trata de um crime de

ação penal privada, podendo ser pública condicionada a representação em casos onde a vítima não dispõe de recursos para contratar um advogado.

Na denúncia deve-se observar se a conduta correspondente ao tipo de assédio que a lei considera crime, pois é sabido, conforme já elencado, que existem outros tipos de assédio de cunho sexual que podem vir a ocorrer no ambiente laboral e não estão tipificados pelo Código Penal.

4.3. Consequências Para o Empregador/Empresa.

O assédio sexual conforme amplamente abordado consiste em um mau procedimento e incontinência de conduta que são incompatíveis com o ambiente de trabalho, tornando-o estressante, desarmônico e desapreciado.

Com o ambiente de trabalho desarmônico, e a vítima se sentindo acuada, amedrontada, cada vez mais as tarefas se tornam improdutivas, tornando o convívio entre os colegas cada vez mais difícil, gerando para a empresa diversas consequências e prejuízos como a queda de produtividade, a rotatividade de pessoal, a possibilidade de responder judicialmente por danos morais e materiais, o que gera uma negativa para a imagem da empresa, bem como prejuízo patrimonial.

Diante das ocorrências de assédio sexual, as vítimas acabam por faltar, se ausentar por motivos de saúde, o que também gera uma queda na produtividade da empresa, e mesmo que presentes na empresa, as vítimas não se sentem tranquilas e seguras, não desempenhando suas atividades da forma esperada.

Ademais, com o afastamento de funcionários ou transferências, a empresa acaba tendo maiores custos financeiros para o treinamento de novos trabalhadores para aquela função.

Conforme é cediço, cabe ao empregador/empresa zelar pelo ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio, sob pena de violar os princípios básicos de proteção do direito do trabalho.

Nesse sentido, adentramos no tema acerca da responsabilidade civil do empregador/empresa anteriormente suscitados, uma vez que quando houver o descumprimento de tais deveres básicos como coibir a prática de assédio sexual no local de trabalho e manter um ambiente laboral saudável e adequado, o mesmo será responsabilizado pelo danos morais e materiais decorrente do ato ilícito, pois nas relações trabalhistas o contrato de emprego implica necessariamente a subordinação jurídica do empregado ao empregador, respondendo até mesmo por atos de terceiros.

5. MEDIDAS DE PREVENÇÃO.

É cediço que o combate ao assédio sexual é uma necessidade cada vez maior nos dias atuais, haja vista as diversas consequências que ele acarreta na vida da vítima, devendo a empresa sempre prezar por manter um ambiente saudável e agradável no trabalho, com respeito mútuo entre todos.

O número de ações judiciais envolvendo questões ligadas ao assédio sexual é cada vez mais crescente, devendo buscar-se medidas preventivas com base em políticas públicas de combate ao assédio sexual, bem como e não menos importante, a quebra do silêncio, comunicando a vítima a alguém sobre o fato.

Conforme apresentado pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça da Mesa do Senado Federal (Cartilha sobre o Assédio Moral e Sexual no Trabalho), a prática do assédio sexual acaba deteriorando o ambiente de trabalho, sendo de responsabilidade da empresa e seus gestores monitorar o ambiente e prevenir tais situações, conforme dispõe:

“A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.” (Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho)

Uma das medidas de extrema importância a serem adotadas pelas empresas são ter um código de ética, contendo recomendações de convívio, bem como uma ouvidoria onde possa ser relatado e delatado práticas como esta, um ambiente seguro onde os funcionários possam conversar.

A implementação de palestras relacionadas a discussões e demonstrações de atitudes que seriam abusivas, incentivando a prática de relações respeitadas no trabalho é outra medida importante a ser seguida.

Ademais, é necessário que haja sempre uma avaliação das relações interpessoais no ambiente de trabalho, objetivando analisar mudanças de comportamento nos funcionários em suas relações, bem como seu desempenho.

Outrossim, o empregador pode iniciar realizando uma política de prevenção desde o início da relação laboral, incluindo no contrato de trabalho, cláusula que responsabilize o empregado por atitudes ilegais, deixando desde o primeiro momento explícito seu interesse na fiscalização acerca do assunto.

Caso o assédio ocorra, é de suma importância que o assediado converse com alguém a respeito, colegas de trabalho mais próximos ou o superior, ou em caso do assédio ocorrer pelo superior, que o mesmo busque medidas administrativas dentro da empresa para o fato seja relatado, visando demonstrar documentalmente que está ocorrendo um ato ilícito dentro da empresa e esta não tomou providências.

Entretanto, caso nenhuma dessas alternativas surtam efeito, a vítima deve além de denunciar o fato para o sindicato, também procurar a Delegacia para apresentação de queixa, para que os fatos sejam apurados através do delegado de polícia, reunindo o máximo de provas que conseguir, como presentes, bilhetes, gravações, testemunhas oculares, entre outros.

Ocorre que, muitas vezes o assédio sexual ocorre em pequenas empresas, ou até mesmo em locais de trabalho onde só laborem o chefe e o funcionário, locais este onde a vítima sente um medo maior e dificulta suas chances de provar o ocorrido.

Nossas normas deveriam ser mais rígidas e buscar uma maior proteção dos trabalhadores, que passam por situações indesejáveis muitas vezes por necessidade, pois necessitam do emprego, já que muitas vezes, tem na força de trabalho sua única fonte de subsistência e acabam sujeitas a situações onde não conseguem se defender.

O mais correto seria além da tipificação no código penal, que houvesse a previsão do tipo em leis civis e trabalhistas, onde a empresa responde conjuntamente com o empregado, fazendo assim com que a empresa aumente sua dedicação em controlar e prevenir tal prática.

Em alguns estudos feitos, chegaram-se a conclusão que o assédio sexual horizontal, ou ambiental, bem como o assédio por chantagem, também conhecido como vertical, deveriam ser inseridos na legislação trabalhista, bem como a inserção da possibilidade de mudança do local de trabalho em caso de ocorrência de tal ilícito, visto que, podemos dizer que existe uma “lacuna legislativa” na Lei nº 10.224/01, uma vez que a mesma prevê somente o assédio sexual vertical, não considerando o que chamamos de assédio horizontal ou ambiental, conforma já elucidado, embora a doutrina e jurisprudência relevem que tais modalidades ocorrem com frequência.

O ideal é que o tema seja cada vez mais tratado em nosso código trabalhista, com punições e medidas estabelecidas diretamente nele para que ocorra uma maior proteção do empregado, punindo mais severamente as empresas que são responsáveis pelos seus funcionários, devendo fornecer um ambiente laboral saudável e seguro, os preservando de situações vexatórias, resguardando a Dignidade da Pessoa Humana.

CONCLUSÃO.

Ante todo o exposto, podemos concluir que o assédio sexual é um ato ilícito que atenta contra a dignidade da pessoa humana e sua liberdade no ambiente de trabalho, atingindo ainda muitos outros direitos intrínsecos a dignidade humana, amparados na esfera dos direitos a personalidade.

Além da ofensa a dignidade da pessoa humana e outros direitos garantidos constitucionalmente, os principais danos provocados nas vítimas são de ordem psíquica e moral, gerando diversos distúrbios de comportamento, prejudicando não somente a vida pessoal da vítima, mas como as vezes de seus familiares e até mesmo a empresa que sofre com a queda de produtividade.

Como foi demonstrado no decorrer do presente trabalho, a empresa é responsável por garantir tais direitos ao emprego, assegurando um local de trabalho seguro e saudável, devendo a vítima quebrar o silêncio para que sanções sejam aplicadas.

A lacuna legislativa em nosso Código Penal, a qual vislumbra somente como assédio sexual o decorrente de chantagem, excluindo-se o por intimidação, bem como a ausência de uma sistematização sobre o tema em nosso Código Trabalhista são grandes empecilhos para que de fato haja uma efetiva mudança, a fim de assegurar aos trabalhadores seus direitos constitucionalmente garantidos.

Além do mais, são indispensáveis as medidas de prevenção elencadas neste artigo, com políticas públicas e campanhas educativas visando promover o respeito mútuo entre todos.

REFERÊNCIAS

DAL BOSCO, Maria Goretti; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 13, n. 149, p. 141, nov. 2001.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual no trabalho: o que fazer?** São Paulo: Makron Books, 1998. p. 15.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro, (2011, pg. 106 apud Ernesto Lippman, **Assédio Sexual nas relações de trabalho**, São Paulo, LTR, 2001, pg. 22.).

PINTO, Welington Almeida. **Assédio Sexual no ambiente de trabalho**. 2 ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000. p. 9-10.

MACHADO, Lenise Fabres. **O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 207, p. 24, mar. 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTR, 1997, p.56.

Cartilha contra o assédio sexual e moral. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> , acessado em 08/08/2021.

Cartilha Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual#:~:text=Ass%C3%A9dio%20vertical%3A%20Ocorre%20quando%20o,de%20obter%20algum%20favorecimento%20sexual.>, acessado em 01/11/2021

Cartilha Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf, acessado em 08/08/2021.

Cartilha Assédio Moral e Sexual, Previna-se. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>, acessado em 08/08/2021.

Jurisprudência disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1112456503/recurso-ordinario-trabalhista-ro-106838520155030156-mg-0010683-8520155030156>, acessado em 09/08/2021.

Jurisprudência disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/412671856/1625320135110019>, acessado em 09/08/2021.

Jurisprudência disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818242304/10005660720195020382-sp>, acessado em 09/08/2021.

Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>, acessado em 10/08/2021.