

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

CANTU, Emanuele Maria.¹

JULIO, Claudia Francieli.²

FINK, Raquel Lauriano Rodrigues.³

RESUMO

A pesquisa tem como objetivo inicial trazer a conceituação do que é o assédio sexual e de como este se aplica no ambiente de trabalho, exemplos de sua ocorrência, previsão legal e os tipos de assédio sexual. Analisa a conduta em contraposição com o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, notadamente a liberdade, a intimidade, a igualdade de tratamento e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. O trabalho foi desenvolvido utilizando-se da pesquisa bibliográfica, especialmente na doutrina e legislação.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual, Ambiente de trabalho, Direitos do trabalhador, Liberdade, Igualdade.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal em seu artigo 1º, inciso III, traz como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito o princípio da dignidade da pessoa humana, garantia individual que assegura o pleno desenvolvimento de cada indivíduo, incumbindo ao Estado garantir às pessoas o exercício dos seus direitos fundamentais, e a proteção para que esses direitos não sejam desrespeitados. Também em seus artigos 4º, inciso VIII, artigo 5º, incisos I, VIII, XXXVIII e artigo 7º, inciso XXXII o texto constitucional dispõe sobre a igualdade racial, entre sexos, de credo religioso, igualdade jurisdicional e igualdade trabalhista, vedando atos discriminatórios envolvendo homens e mulheres por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Não obstante as proteções previstas na Constituição Federal, no Código Penal e na Lei nº 12.845 de 2013, o assédio sexual ainda permanece em nossa sociedade, o que viola o princípio da dignidade da pessoa humana, resultando em inúmeras consequências não apenas para a pessoa assediada, mas, também, ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, para a sociedade. Diante disso, será abordado o conceito de assédio sexual e como se configura no ambiente de trabalho, visando a conscientização e esclarecimento sobre o tema.

¹Emanuele Maria Cantu, acadêmica de direito, E-mail: emanuele.cantu@outlook.com

²Claudia Francieli Julio, acadêmica de direito, E-mail: cfjulio@minha.fag.edu.br

³Raquel Lauriano Rodrigues Fink, Mestra e professora do Curso de Direito do Centro Universitário FAG; E-mail: raquellauriano@hotmail.com.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O assédio sexual é um crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, definido como ato de “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”. (BRASIL, 1943)

Ainda, de acordo com o artigo 2º da Lei nº 12.845 de 2013 que dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual “Considera-se violência sexual, para os efeitos desta Lei, qualquer forma de atividade sexual não consentida”.

Cardone (1994, p. 393) conceitua o assédio sexual como:

A atitude de alguém que, desejado obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a esta constrangimento, por não haver reciprocidade (...). Se assédio é insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir, necessário se torna que haja frequentes investidas do assediador junto à pessoa molestada, em artigo intitulado.

Já Nascimento (2011, p. 938) define o assédio sexual da seguinte forma:

Pode ser conceituado como toda conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo repelida, é reiterada continuamente, gerando constrangimento à intimidade do assediado. Assim, não apenas o ato sexual em si, mas atitudes como cantadas rejeitadas, piadinhas e comentários constrangedores, que colocam a vítima em situação de coação psicológica, podem ser enquadrados como assédio sexual.

Portanto, o assédio sexual somente é caracterizado quando não houver consentimento da pessoa assediada, nos casos em que há abuso de poder com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

O Senado Federal, em sua cartilha sobre “Assédio Moral e Sexual” (p.18), traz como exemplos de assédio sexual as insinuações, explícitas ou veladas, gestos ou palavras, escritas ou faladas, chantagem para permanência ou promoção de emprego, perturbação, ofensa, conversas indesejáveis sobre sexo, narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.

Também podem ser considerado como assédio sexual as brincadeiras vexatórias, apelidos humilhantes e contato físico indesejado com teor sexual, estas são apenas algumas das muitas situações que acometem principalmente as mulheres.

2.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no ambiente de trabalho se caracteriza por um comportamento que faz com que a vítima se sinta inferiorizada, o que gera um prejuízo à sua produtividade, além de um possível adoecimento físico e/ou psíquico. Este ato praticado pelo assediador, além de gerar certa intimidação, faz com que se tenha uma desarmonia no ambiente de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) (2017, p.9), em sua cartilha, lançada em junho de 2017, afirma que o “O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro”.

De outro lado, a Organização Internacional do Trabalho – OIT identifica como elementos que configuram o assédio sexual no ambiente de trabalho a presença dos sujeitos ativo e passivo, ou seja, assediador(es) e vítima(s), o comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou tem intenção de desestabilizar o ambiente laborativo para outro trabalhador ou grupo. Configura-se pela ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima, sendo o ato praticado de forma dolosa, não havendo previsão deste crime na modalidade culposa.

A lei não estabelece que a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual seja atingida, exigindo apenas um querer especial do agente que é o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Ao contrário do assédio moral, para se configurar o crime no assédio sexual não é preciso que ocorra repetição da conduta, bastando apenas uma conduta do agente assediador e, conseqüentemente, sua responsabilização.

Essa responsabilidade além da esfera penal pode se dar, também, nas esferas cível e trabalhista. Por vezes, não há a caracterização do crime na esfera penal devido a não adequação aos requisitos legais, mas, se comprovada a conduta do assediador estará sujeito à condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Destaca-se que para se configurar assédio sexual não há necessidade de ocorrer no ambiente de trabalho, mas deverá ocorrer por conta dele, sendo possível, por exemplo, que ocorra nos intervalos, antes do turno ou após o seu fim.

Importante ressaltar que elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não configuram assédio sexual, contudo, são considerados inadequados para o ambiente de trabalho, podendo se caracterizar como algum outro crime ou contravenção.

De acordo com Nascimento (2011, p. 756) há quatro tipos de assédio sexual no trabalho:

[...] a) do empregador contra o subordinado, que é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como a de emprego, na qual aquele se situa na posição dominante e este na de dominado; b) do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado (CLT, art. 483, e), além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral; c) do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo o autor sofrer punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482), ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no Código Civil, arts. 1.521, III, e 1.522, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos destes. d) embora mais difícil, de empregado sobre superiora hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis.

Devido ao fato de possuir o poder diretivo previsto no artigo 2º, da Lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) o empregador é o principal agente causador de violência psicológica no ambiente de trabalho que excedendo seu poder patronal atinge o empregado, seu subordinado.

De acordo com a cartilha desenvolvida pelo Senado Federal (p. 20), que trata do “Assédio Moral e Sexual”, há dois tipos de assédio sexual: o vertical e o horizontal. O assédio sexual vertical se dá quando o homem ou a mulher, valendo-se de sua posição hierárquica superior constrange um subordinado com a intenção de conseguir favorecimento sexual. Já o assédio sexual horizontal verifica-se quando não há distinção hierárquica entre assediador e vítima, ou seja, os empregados são do mesmo nível, um exemplo disso é o constrangimento ocorrido entre colegas de trabalho.

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) por meio da cartilha “Assédio Moral e Sexual. Previna-se” (2016, p.18) divide o assédio sexual de duas maneiras: assédio por intimação e assédio por chantagem. Destaca-se que essa divisão é a mais abordada pela doutrina.

Segundo referido documento, no assédio por intimidação o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, onde busca restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma

circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho. Já o assédio por chantagem caracteriza-se pela oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual, realizado por meio de insistência e importunação da vítima para fins sexuais.

Em resumo, o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser praticado por chefes, entre colegas ou até mesmo por clientes. Pode acontecer por assédio físico, verbal ou gestual, contendo mensagens ofensivas ou propostas indecorosas. Em relação aos agressores e vítimas podem ser tanto homens quanto mulheres.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio sexual ainda é prática recorrente no ambiente de trabalho que retira a condição de sanidade (física ou emocional) dos trabalhadores gerando, em especial, um sentimento de impotência à vítima que, não raro, prefere manter-se em silêncio, omitindo o crime que fora praticado contra si por medo de ser demitida ou desacreditada.

Os atos podem ser praticados dentro do ambiente de trabalho ou em locais diferentes antes ou após o expediente, visando obter vantagem de cunho sexual, podendo ser praticada tanto por homens como por mulheres, em diferentes níveis hierárquicos na relação de trabalho, ou não.

Portanto, em razão da crescente prática do assédio sexual no ambiente de trabalho percebe-se a relevância em se debater o tema com seriedade, visando o esclarecimento quanto ao conceito do assédio sexual e suas formas de ocorrência no ambiente de trabalho, de modo que possam ser combatidos pela sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 31 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 ago. 2021.

CARDONE. Marly Antonieta. **O "Assédio Sexual" Como Justa Causa**. 23 ed. São Paulo: Repertório de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário, 1994.

Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal; Diretoria-Geral. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 01 set. 2021.

Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 01 set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. Ed.18. São Paulo: LTr, 2019.

Ministério Público do Trabalho; Procuradoria geral do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 01 set. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Senado Federal. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 01 set. 2021.