

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

LAURA VILELA LOUROS

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
VIABILIDADE DE MEDIDAS PREVENTIVAS**

**GUARAPARI - ES
2018**

LAURA VILELA LOUROSA
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI

**ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
VIABILIDADE DE MEDIDAS PREVENTIVAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Antonio Ricardo Zany.

GUARAPARI - ES
2018

FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: VIABILIDADE DE MEDIDAS PREVENTIVAS**, elaborado pela aluna LAURA VILELA LOUROSOSA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Guarapari, ____ de _____ 2018.

Prof. Msc. Antonio Ricardo Zany
Faculdade Doctum Guarapari
Orientador

Prof. M.a Kevlia Faria Ferreira
Faculdade Doctum Guarapari

Prof. Msc. Patrícia Barcelos Nunes de Mattos Rocha
Faculdade Doctum Guarapari

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pela vida e pela força para passar por todos os obstáculos e realizar o meu sonho de me formar em Direito. Ao meu pai, José Lauro, que mesmo de longe, me abençoou para chegar até aqui. A minha mãe, Maria Aparecida, por não poupar esforços para que o sorriso que hoje eu trago no rosto seja possível. Ao meu irmão, Carlos, por todo incentivo. Aos meus familiares por todo apoio. Ao meu noivo, Alisson, por todo companheirismo e paciência nesses 5 anos, você também foi fundamental na realização desse sonho. Agradeço também aos amigos que conquistei nesses anos de faculdade, sem vocês tudo seria mais difícil. Se hoje estou aqui é porque acreditaram em meu sucesso e caminharam ao meu lado.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 DEFINIÇÃO DE LIBERDADE SEXUAL.....	7
3 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL E SUA PREVISÃO LEGAL NO DIREITO BRASILEIRO.....	7
4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL.....	9
5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL.....	9
5.1 Assédio Sexual por Chantagem.....	10
5.2 Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental.....	10
6 CULPA CONCORRENTE DA VÍTIMA.....	11
7 CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL.....	12
7.1 Consequências no Contrato de Trabalho.....	12
7.2 Consequências Para a Vítima.....	13
7.3 Consequências Para o Assediante.....	14
8 MEDIDAS PREVENTIVAS DETALHADAS.....	15
8.1 Criação de um Código de Postura.....	16
8.2 Atuação do Sindicato.....	17
9 APURAÇÃO ADMINISTRATIVA E EXTRAJUDICIAL.....	17
10 SOLUÇÃO JUDICIAL.....	18
10.1 Meios de Provas.....	19
11 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE O TEMA.....	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	23

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: VIABILIDADE DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Laura Vilela Lourosa¹

Prof. Msc. Antonio Ricardo Zany²

RESUMO

O presente artigo científico tem como tema o assédio sexual ocorrido nas relações trabalhistas, visando a possibilidade de estabelecer medidas para prevenir esse tipo de conduta, que consiste em um ato de cunho sexual indesejado pela vítima, ferindo princípios constitucionais importantes, tais como a dignidade da pessoa humana e a liberdade, bem como um princípio básico de todo trabalhador, que é o da proteção. O objetivo deste artigo é esclarecer o que é o assédio sexual, como ele ocorre, suas consequências tanto para o assediador como para a vítima, suas possíveis formas de solução tanto na via administrativa como na via judicial e a abordagem de medidas preventivas para evitar o cometimento do assédio sexual dentro do local de trabalho, de modo a evitar o sofrimento do trabalhador, mantendo um ambiente de trabalho confortável e harmonioso para o empregador e empregado. Em relação aos procedimentos metodológicos, a pesquisa é classificada como explicativa, eis que tem como objetivo explicar o que é e como ocorre o assédio sexual no ambiente de trabalho, bem como mostrar as consequências de tal ato e que existem formas de prevenção.

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

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema o Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas, que é o ato de perseguir ou atormentar uma pessoa com pedidos ou insistência pertinente de conotação sexual de forma implícita ou explícita. Dessa forma, o assédio sexual trata-se de uma conduta que não é desejada pela pessoa assediada, gerando um grande constrangimento, sendo ainda maior quando ocorrido em um ambiente de trabalho, afetando a liberdade do próprio corpo.

¹ Graduanda em direito. E-mail: lauralourosa@hotmail.com.

² Mestre em Ciências Navais pela Escola de Guerra Naval da Marinha do Brasil. E-mail: comandantezany@yahoo.com.

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.

O objetivo do artigo é analisar o assédio sexual ocorrido nos ambientes de trabalho, conceituando e caracterizando tal prática, falando de sua abordagem em nossa legislação, além de tratar das consequências do assédio tanto para o assediado, como para o assediador, bem como abordar medidas preventivas a fim de assegurar ao trabalhador um ambiente laboral agradável e harmonioso.

2 DEFINIÇÃO DE LIBERDADE SEXUAL

Para melhor entendimento do tema principal do presente artigo, vale mencionar algumas considerações sobre a liberdade sexual.

Segundo Maria Helena Diniz, em sua obra Dicionário Jurídico (1998, p. 122), citada pelo autor Omar Aref Abdul Latif, liberdade sexual é entendida:

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.

Conforme expressa Latif (2007) a liberdade sexual é a livre utilização de seu próprio corpo, no sentido de que sendo livre, cada indivíduo usa seu corpo da maneira como quiser.

3 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL E SUA PREVISÃO LEGAL NO DIREITO BRASILEIRO

O verbo assediar tem sua origem do latim, significando bloqueio. Do conceito tirado do Dicionário Aurélio, encontramos “perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes” (WAGNER, 2017, p. 17).

Segundo Latif (2007) a expressão “assédio sexual” surgiu nos anos 70 quando pesquisadores ao analisarem as relações de gêneros no trabalho notaram haver a

necessidade de ser criada uma expressão que simbolizasse a conduta do superior hierárquico com uma conotação sexual que constituísse um exercício de seu poder.

De acordo com Latif (2007, apud Diniz, 1998, p. 285) o assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”.

Desta forma, podemos concluir que o assédio sexual se configura quando ocorre uma ação que tenha cunho sexual, no qual o assediante é um superior hierárquico, sendo tal ação praticada de forma repetitiva, gerando como consequência o retardamento da vítima em sua produção no serviço, de forma a afetar a sua integridade psicológica e física, bem como sua dignidade (WAGNER, 2017).

O assédio sexual é considerado uma forma de discriminação, infringindo preceitos legais sobre igualdade de tratamento entre os sexos, o que é vedado pela Constituição Federal, a qual promove o bem-estar de todos, sendo um objetivo da República, estando expresso no art. 3º, inciso IV (LEIRIA, 2012, p. 97).

De acordo com Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 97),

Não há norma trabalhista expressa no direito brasileiro disciplinando a matéria. Por força de norma internacional, desde a ratificação pelo Brasil, em 27.11.1995, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, de 9 de junho de 1994, o assédio sexual praticado contra a mulher é repellido. Os trabalhadores indígenas igualmente têm proteção contra o assédio sexual conferida em norma internacional desde 27.7.2002, quando foi ratificado pelo Brasil a Convenção n. 169 da OIT, de 1989, conforme previsão no art. 20, 3, letra d.

No direito penal brasileiro, o assédio sexual foi incluído nos crimes contra a liberdade sexual através da Lei n. 10.224/2001, estando tipificado no art. 216-A onde diz que “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”, com pena estabelecida em detenção de 01 (um) a 02 (dois) anos. Por ser considerada como uma infração de menor potencial ofensivo, seu processamento se dá pelo Juizado Especial Criminal, desta feita, estando preenchidos os requisitos estabelecidos pelo art. 89 da Lei 9.099/95, o Ministério Público poderá propor a suspensão condicional do processo, o qual aceito, será homologado pelo juiz (LEIRIA, 2012, p. 99).

4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Para restar caracterizado o assédio sexual, este deverá ser praticado por um superior hierárquico da vítima ou então que o assediante tenha poderes para interferir na vida profissional desta, como por exemplo, aumento salarial, rescisão contratual, promoção, entre outros. Basta apenas que o assediante pratique um ato considerado ofensivo para caracterizar o assédio sexual, pois o legislador não exige que tal prática se dê de forma repetitiva (LEIRIA, 2012, p. 99).

De acordo com Rhany Victor Bacelar Wagner (WAGNER, 2017, p. 21),

É preciso, também, que haja a exigência de favores sexuais pelo superior hierárquico. Em contrapartida, haverá o comprometimento em receber benefícios, ou seja, um tratamento diverso para com a vítima perante os outros subordinados, mas no caso de rejeição da proposta, poderá acarretar atitudes concretas de retaliação, como por exemplo, a perda do emprego ou de direitos adquiridos no decurso da atividade profissional. Portanto, é indispensável que exista ameaça de algum prejuízo para o empregado.

De acordo com a Lei nº 10.224 (BRASIL, 2001), 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, sempre em nível superior entre estes (WAGNER, 2017).

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 o assediante coloque em risco o emprego desta, gerando um ambiente de trabalho desconfortável (WAGNER, 2017).

5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL

Existem na doutrina, basicamente, dois tipos de assédio sexual, sendo eles, o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação, que serão tratados separadamente a seguir (LEIRIA, 2012, p. 57).

5.1 Assédio Sexual por Chantagem

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 (LEIRIA, 2012, p. 57).

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 desrespeitar a liberdade e a dignidade sexual dos trabalhadores, tornando seu ambiente de trabalho desagradável (LEIRIA, 2012, p. 57).

Segundo o doutrinador Pamplona Filho, em sua obra “O assédio sexual na relação de emprego”, citado pela autora Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, P. 58):

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.

Nesta modalidade de assédio, a conduta poderá ser praticada no ambiente de trabalho ou até mesmo fora deste, estando a vítima cumprindo sua jornada de trabalho ou não, desta forma, entende-se que o contrato de trabalho é considerado de natureza continuada, continuando íntegro ainda que a vítima esteja ou não exercendo suas funções (LEIRIA, 2012, p. 58).

5.2 Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental

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 (LEIRIA, 2012, p. 58).

Conforme explica Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 59),

Esta modalidade de assédio pode ser praticada por colegas de trabalho de mesma hierarquia ou até por clientes do empregador, sendo denominada por Haydée Méndez apud Guimón (2003) de assédio horizontal, que ainda acresce como modalidade de assédio sexual o favoritismo sexual, correspondente aos prejuízos que outros trabalhadores sofrem quando o superior hierárquico mantém um relacionamento sexual com uma empregada que se transforma em favorita, gozando de privilégios que não são concedidos aos demais empregados.

De acordo com a referida autora, diferente do que conceitua Haydée Méndez, o favoritismo sexual não se enquadra em uma hipótese de assédio sexual e sim de discriminação, tendo em vista não existir uma oposição, tampouco uma recusa à conduta de cunho sexual, mas sim trata-se de um comportamento que é aceito, sendo assim, este consentimento é um elemento excludente do crime de assédio sexual, “uma vez que os bens jurídicos protegidos neste caso, a liberdade pessoal e sexual, são bens dos quais pode dispor o sujeito passivo. Não havendo oposição por parte deste, não haverá necessidade de proteção do ordenamento jurídico”. (LEIRIA, 2012, p. 59).

O autor Rodolfo Pamplona Filho destaca inúmeras condutas que caracterizam essa espécie de assédio, quais sejam (PAMPLONA, 2001, p. 48):

[...] Abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; isolamento dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas; [...]

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 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 (LEIRIA, 2012, p. 59).

6 CULPA CONCORRENTE DA VÍTIMA

Existem entendimentos na doutrina de que o comportamento que a vítima tem pode justificar e até mesmo afastar o assédio sexual.

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho (PAMPLONA, 2001, p. 50/51),

[...] o comportamento da alegada vítima, no ambiente de trabalho, bem como sua “vida pregressa”, deve ser levado em consideração na hora de avaliar se um ato pode ser enquadrado ou não como assédio sexual. É preciso ter coragem para se afirmar, em cada caso concreto submetido à apreciação judicial, que o comportamento do suposto assediado definitivamente não pode ser considerado desprezível, podendo até mesmo afastar a caracterização do assédio sexual, se não era razoável se admitir o “direito de dizer não”.

Maria de Lourdes Leiria defende a tese de que pouco importa o tipo de roupa que a vítima esteja usando, ou se esta é solteira, divorciada ou mesmo que tenha filho solteira, tais características não dão o direito de seus superiores hierárquicos a assediá-la. Tais condutas até podem despertar uma atração, de modo que esta seja cortejada, todavia, no momento em que a vítima nega o cortejo e seu superior insiste em continuar, resta caracterizado o assédio sexual (LEIRIA, 2012, p. 63).

7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL

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. Além do mais, pode gerar consequências também para o empregador, tendo em vista que uma possível repercussão do assunto gera a aparência negativa perante a sociedade, bem como resulta nas sanções judiciais que o praticante irá responder (WAGNER, 2017, p. 30).

7.1 Consequências no Contrato de Trabalho

De acordo com Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 105),

A primeira consequência do assédio no contrato de trabalho é o abalo da confiança que deve existir para o bom cumprimento do contrato. Eliminada a confiança, o empregado passa a trabalhar perturbado, reduz sua produtividade e, desmotivado, poderá pôr fim ao contrato de trabalho, renunciando ao emprego, seu meio de subsistência, por demissão ou por rescisão direta, visto que o empregador não cumpriu com sua obrigação de

manter um ambiente adequado para trabalhar, preservando a honra e boa fama do trabalhador.

Caso o assédio seja praticado pelo empregado, este poderá ser demitido por justa causa, de acordo com o art. 482 da CLT (LEIRIA, 2012, p. 106).

7.2 Consequências Para a Vítima

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 (LEIRIA, 2012, p. 106).

De acordo com Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 106),

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.

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 (WAGNER, 2017, p. 32).

Vale destacar o que explica Rodolfo Pamplona Filho (FILHO, 2001, p. 108),

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.

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 (WAGNER, 2017, p. 32).

7.3 Consequências Para o Assediante

O assediante também terá suas consequências, o contrato de trabalho deste com a vítima será extinto por justa causa. 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. 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 (WAGNER, 2017, p. 33).

Ainda se tratando do contrato de trabalho, temos a previsão do art. 483 da CLT, em suas alíneas “b” e “e”, onde existe a previsão de o empregado pedir a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, caso o assédio não seja resolvido, ficando caracterizado o ato lesivo aos direitos fundamentais de uma pessoa, ou seja, a vítima tem o direito de não trabalhar mais na empresa onde sofreu o assédio (WAGNER, 2017, p. 33).

Além de todas essas consequências informadas acima, temos ainda a indenização pelos danos morais e materiais à vítima (WAGNER, 2017, p. 33).

O dano moral, conforme leciona Daniel Carnacchioni (CARNACCHIONI, 2017, p. 703),

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.

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 (WAGNER, 2017, p. 34).

8 MEDIDAS PREVENTIVAS DETALHADAS

Importante destacar que existem possíveis formas de prevenção do assédio sexual nas relações trabalhistas, como por exemplo, a criação de um sistema de regras, o que pode poupar conflitos dentro da empresa. É claro que a prevenção de tal crime é vantajosa para determinada empresa, não só pelas possíveis indenizações a qual a vítima faz jus, mas também pela boa convivência no ambiente do trabalho, se tornando este um lugar adequado para exercer a atividade laboral, o que gera o aumento da produtividade dos empregados, gerando assim um ganho a mais ao empregador (WAGNER, 2017, p. 50).

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 (WAGNER, 2017, p. 50).

Segundo Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 119):

A prevenção do assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas 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. 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 (LEIRIA, 2012, p. 119).

Neste sentido, afirma Leiria (LEIRIA, 2012, p. 120):

As normas destinadas a prevenir e combater o assédio sexual podem ser de ordem heterônoma, leis, decretos e portarias do Estado ou autônomas,

produzidas pelas partes, consubstanciadas em regulamentos internos, contratos de trabalho, normas coletivas ou códigos de condutas que instruem, orientem e tracem procedimentos confiáveis de apuração, preservando, apoiando e protegendo a vítima e testemunhas de represálias, prevendo medidas disciplinares aplicáveis a quem violar as normas. Podem ser utilizados meios alternativos de solução de conflitos como encontrado na Europa, por meio de acordo e protocolo de atuação para prevenção do assédio fazendo uso da conciliação e mediação.

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 (LEIRIA, 2012, p. 120).

Para Leiria (LEIRIA, 2012, p. 121):

Para coibir a prática do assédio sexual laboral, é imperativo que sejam adotados programas educativos e informativos, qualificando trabalhadores e dirigentes, para que saibam quais condutas caracterizam a violência e quais medidas devem tomar para preservar sua dignidade. Os trabalhadores jovens vítimas de assédio sexual não sabem que atitude tomar por inexperiência e desconhecimento, o que os tornam alvos fáceis. Apenas com a adoção de política efetiva para combater o assédio sexual será possível eliminar essa violência do ambiente laboral. É necessário que haja legislação específica tipificando e sancionando o assédio sexual nas relações laborais, estipulando formas de prevenção, procedimentos a serem adotados na apuração de denúncias, preservando os envolvidos na apuração da denúncia de represálias e punição dos culpados.

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 (LEIRIA, 2012, p. 121).

8.1 Criação de um Código de Postura

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 (LEIRIA, 2012, p. 122):

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 evitados relacionamentos pessoais e conversas íntimas no local de trabalho.

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 (LEIRIA, 2012, p. 122).

8.2 A Atuação do Sindicato

Conforme explica Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 122),

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.

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 (LEIRIA, 2012, p. 122).

9 APURAÇÃO ADMINISTRATIVA E EXTRAJUDICIAL

A apuração das denúncias da ocorrência do assédio sexual poderá ser feita pela comissão que a empresa instituir, sendo assim, caberá a eles investigar a ocorrência do delito, sempre observando o princípio do contraditório e após concluída a investigação, deverá apresentar aos dirigentes da empresa os fatos apurados, cabendo a estes a aplicação das penalidades caso reste comprovado o cometimento do assédio sexual no ambiente laboral (LEIRIA, 2012, p. 123).

De acordo com Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 123):

A empresa deve instituir procedimento para denúncia e averiguação de ocorrência de assédio sexual no local de trabalho, de forma clara e transparente, com ampla divulgação entre os empregados a quem deve ser denunciado, sendo protegidos os denunciantes e testemunhas de represálias.

É importante que seja estabelecido um prazo para a conclusão das investigações e também para aplicação das penalidades. Esta apuração, bem como a solução dos conflitos poderão ser feitas através de meios alternativos para solução de conflitos. Um bom exemplo é que no Canadá é muito utilizada a arbitragem como meio de cumprimento da legislação que trata do assédio sexual (LEIRIA, 2012, p. 123).

De acordo com Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 123/124):

No direito brasileiro, a arbitragem pode ser utilizada apenas por pessoas maiores e capazes, e ainda para dirimir conflitos que envolvam direitos patrimoniais ou disponíveis. Observados estes requisitos, o litígio decorrente de assédio sexual pode ser solucionado pela arbitragem, na qual as partes escolhem o árbitro que será de sua confiança, estipulam o prazo para o julgamento, que não estará sujeito a recurso ou homologação judicial, só podendo ser anulado por vício formal (Lei n. 9.307/96, arts. 1º, 13, § 1º e 23). Este meio pode imprimir maior celeridade, economia, informalidade e sigilo na solução do conflito, com maior vantagem para as partes em comparação ao processo judicial, tanto pelo excesso de processos em andamento quanto pelo número de pessoas que atua na tramitação do processo judicial.

É importante mencionar que o procedimento de apuração da denúncia do assédio sexual seja sigiloso, de modo que preserve a identidade das pessoas envolvidas para que não agrave ainda mais o sofrimento da vítima e também para não manchar a imagem da pessoa denunciada caso a denúncia seja caluniosa ou injusta (LEIRIA, 2012, p. 124).

10 SOLUÇÃO JUDICIAL

Caso reste frustrada a apuração e solução do problema pela forma administrativa e extrajudicial, as partes poderão recorrer ao Poder Judiciário para solucionar os casos de assédio sexual, de acordo com o art. 5º, XXXV da Constituição Federal (LEIRIA, 2012, p. 125).

O foro competente para processar e julgar as ações desta natureza será a justiça do trabalho, pois é desta a competência para dirimir os conflitos decorrentes da relação de emprego, nos termos do art. 114, I a IV da Constituição Federal (LEIRIA, 2012, p. 125).

Com relação ao segredo de justiça, se posiciona Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 126/127):

Tratando-se o assédio sexual de violência laboral que fere a dignidade e liberdade sexual do trabalhador, e que a publicidade pode agravar o sofrimento causado à vítima diante da exposição pública, o que poderá inclusive obstar a denúncia para evitar maior humilhação, é recomendável que seja conferido o caráter sigiloso ao processo, tanto em benefício da vítima quanto do interesse público de apurar e coibir a prática do assédio sexual.

10.1 Meios de Provas

A CLT em seu art. 818 determina que o ônus da prova incumbe a quem alega, sendo assim, cabe a vítima provar a ocorrência do assédio sexual, o que costuma ser difícil, já que o assediador não costuma agir na presença de testemunhas (LEIRIA, 2012, p. 127).

De acordo com Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 127):

Em se tratando de espécie de crime contra a liberdade sexual, o assédio sexual normalmente não tem testemunha, não se lhe aplicando o brocardo romano *testes unus, testes nullus* – testemunha única, testemunha inexistente. Neste tipo de delito é valorado o depoimento da vítima, com prudência e ponderação, justamente em razão da dificuldade da prova e do interesse público na apuração, sendo considerado em conjunto com indícios e presunções, pelo que uma testemunha será elemento decisivo.

Desta forma, é possível a vítima do assédio provar que seu assediador tem um comportamento que desrespeite a dignidade de seus empregados e que já tem o costume de assediar os seus subordinados, fazendo com que presuma que de fato ocorreu o assédio sexual que foi denunciado (LEIRIA, 2012, p. 127).

Com relação as possíveis maneiras da vítima provar o alegado, pontua Maria de Lourdes Leiria (LEIRIA, 2012, p. 128):

Podem servir de prova roupas rasgadas, bilhetes, presentes, telefonemas e e-mails enviados pelo assediador. As vítimas devem anotar tudo que possa servir de prova da conduta dos assediadores, como horário, local que ocorreu o fato, pessoas que estavam perto ou no local, palavras ou gestos utilizados

pelos agressores e até gravações, que têm sido aceitas como meio de prova, quando feitas pelo próprio interlocutor. A jurisprudência já tem entendimento que não há sigilo a ser protegido neste caso, não se podendo falar em ilegalidade ou imoralidade da prova (BRASIL-STF, 1998 e BRASIL-STJ, 2004).

Assim sendo, poderá o magistrado formar seu convencimento através dos indícios e presunções (LEIRIA, 2012, p. 128).

Menciona-se que caso reste comprovado nos autos que a denúncia do assédio sexual é caluniosa, acarretará na condenação em litigância de má-fé do denunciante, pois o Poder Judiciário não deve servir de meio de vinganças decorrentes da relação de emprego, como por exemplo a inveja e o despeito, devendo o magistrado agir com bastante cautela ao analisar todos os meios de provas, bem como os indícios e os depoimentos das testemunhas, rechaçando a litigância de má-fé (LEIRIA, 2012, p. 129).

11 ENTENDIMENTOS DE ALGUNS TRIBUNAIS SOBRE O TEMA

De acordo com tudo o que foi escrito no presente artigo, percebe-se a dificuldade com relação a produção de provas da prática do assédio sexual ocorrida no ambiente de trabalho, sendo a prova testemunhal de grande valor na decisão do juiz a respeito da caracterização do assédio, conforme decisões abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. Impõe-se destacar que o assédio sexual pode ser definido como o ato de importunar ou perseguir alguém com perguntas indiscretas, com pedidos ou pretensões impertinentes e insistentes, com conotação sexual explícita ou implícita. **A prática desta conduta socialmente inaceitável, de um modo geral, é de forma secreta, o que dificulta sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima, entretanto, no caso dos autos foi deliberada a conduta assediadora do superior hierárquico para com a autora, tanto que testemunhada pelos colegas de trabalho.** (BRASIL, 2016, online). (grifo nosso)

Assédio sexual. Danos morais. **Confirmado o constrangimento sofrido pela autora em decorrência de assédio sexual, através de segura prova testemunhal produzida pela reclamante, deve ser mantida a r. decisão de primeiro quanto ao deferimento do pedido reparatório.** (BRASIL, 2017, online). (grifo nosso)

Importante mencionar também os entendimentos acerca da indenização por dano moral, sendo este devido por infringir valores que são essenciais e que devem

estar presentes no ambiente de trabalho, podendo este dano ser coletivo quando ofender uma coletividade e o princípio da dignidade da pessoa humana, veja-se:

DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO SEXUAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDUTA RELEVANTEMENTE OFENSIVA A DIREITOS DA COLETIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. **A lesão capaz de ensejar o dever de indenizar por dano moral coletivo não necessita atingir diretamente um número significativo de pessoas, bastando que possa ofender uma coletividade e atingir os valores essenciais que devem estar assegurados em um ambiente de trabalho respeitável, no qual compromissos mínimos de respeito e deferência à dignidade do ser humano sejam infalivelmente respeitados.** Trata-se, no presente caso, de uma violação por assédio sexual que extrapola os interesses individuais e a dignidade da trabalhadora ofendida, não se podendo transigir a respeito da defesa da dignidade e da proteção da honra e da intimidade daqueles que, como um conjunto de pessoas, negociam livremente a sua força de trabalho em troca de retribuição e reconhecimento, diante da repercussão dos direitos fundamentais nas relações privadas, seja no âmbito individual ou no plano coletivo. **Comprovada nos autos a conduta relevantemente ofensiva a direitos da coletividade, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser parcialmente deferida a indenização por dano moral coletivo postulada pelo Ministério Público do Trabalho,** a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos previstos nos arts. 13 da Lei 7.347/85, e 11, V, da Lei 7.998/90. (BRASIL, 2017, online). (grifo nosso)

RECURSO ORDINÁRIO - DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONFIGURADOS. **O dano moral é aferido de acordo com as regras comuns de experiência e, no caso concreto, ficou comprovado que as condutas infligiram, à autora, sofrimento psicológico decorrente de aflição, turbacão de ânimo, desgosto, humilhação e angústia.** Apelo do reclamado não provido no particular. (BRASIL, 2016, online). (grifo nosso)

Percebe-se que uma violação por assédio sexual extrapola os interesses individuais e a dignidade da trabalhadora ofendida, não se podendo transigir a respeito da defesa da dignidade e da proteção da honra e da intimidade daqueles que negociam a sua força de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo científico abordou o assédio sexual ocorrido nas relações de emprego, que é o ato de perseguir ou atormentar uma pessoa com pedidos ou insistência pertinente de conotação sexual de forma implícita ou explícita. 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.

Primeiramente, foi necessário abordar a liberdade sexual para melhor se entender como ocorre o crime de assédio sexual, descrevendo seu conceito e sua previsão legal no direito brasileiro.

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.

Atualmente é possível verificar através das mídias vários acontecimentos desta natureza, acontecimentos estes que ocorreram há anos e que estão repercutindo nos dias atuais, daí 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, conclui-se que 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.

ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: VIABILIDAD DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Laura Vilela Lourosa
Prof. Msc. Antonio Ricardo Zany

RESUMEN

El presente artículo científico tiene como tema el acoso sexual ocurrido en las relaciones laborales, visando la posibilidad de establecer medidas para prevenir ese tipo de conducta, que consiste en un acto de cuota sexual indeseado por la víctima, heriendo principios constitucionales importantes, tales como la dignidad de la persona humana y la libertad, así como un principio básico de todo trabajador, que es el de la protección. El objetivo de este artículo es aclarar lo que es el acoso sexual, como ocurre, sus consecuencias tanto para el acoso y para la víctima, sus posibles formas de solución tanto en la vía administrativa y en la vía judicial y el enfoque de medidas preventivas para evitar el cumplimiento la comisión del acoso sexual dentro del lugar de trabajo, para evitar el sufrimiento del trabajador, manteniendo un ambiente de trabajo cómodo y armonioso para el empleador y el empleado. En cuanto a los procedimientos metodológicos, la investigación es clasificada como explicativa, he aquí que tiene como objetivo explicar lo que es y cómo ocurre el acoso sexual en el ambiente de trabajo, así como mostrar las consecuencias de tal acto y que existen formas de prevención.

Palabras clave: Acoso sexual. Relación de empleo. Consecuencias. Medidas preventivas.

REFERÊNCIAS

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

_____. **Código Civil**, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União.

_____. **Código Penal**, Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> Acesso em: 10/06/2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0011276-35.2014.5.01.0244 da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Leonardo da Silveira Pacheco, 07 set. 2016. Disponível em: https://www.plenum.com.br/Plenum_njp/lpext.dll?f=templates&fn=hitlist-frame.htm&2.0 Acesso em: 06/11/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0011554-84.2015.5.01.0055 da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, 25 out. 2017. Disponível em: https://www.plenum.com.br/Plenum_njp/lpext.dll?f=templates&fn=hitlist-frame.htm&2.0 Acesso em: 06/11/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0011526-70.2014.5.01.0017 da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Rogerio Lucas Martins, 29 mar. 2017. Disponível em: https://www.plenum.com.br/Plenum_njp/lpext.dll?f=templates&fn=hitlist-frame.htm&2.0 Acesso em: 06/11/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário nº 0010884-87.2015.5.01.009 da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Antônio César Coutinho Daiha, 06 dez. 2016. Disponível em: https://www.plenum.com.br/Plenum_njp/lpext.dll?f=templates&fn=hitlist-frame.htm&2.0 Acesso em: 06/11/2018.

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

DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro, Forense, 1995.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil Brasileiro**: Responsabilidade civil. vol. 4. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

MASSON, Cleber. **Código Penal comentado**. 4. Ed. Ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

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

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Manual da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Maicon Cristiano Costa da. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas**. 2017. 421f. Trabalho de Dissertação (Monografia) – Curso de Direito, Universidade Regional do Noroeste, Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4444> Acesso em: 10/06/2018.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo, LTr, 2005.

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. Disponível em: < <http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/2385>> Acesso em: 10/06/2018.