

# ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

\* Michelle Alô Nery

\*\* Vânia Maria Bemfica Guimarães Pinto Coelho

## Resumo

Este artigo trata do crime de assédio sexual como um dos principais causadores da violação dos direitos humanos. Versa sobre as características fundamentais para a identificação do crime e expõe seus efeitos no âmbito das relações trabalhistas e na legislação brasileira. Por fim, conclui que existe a necessidade de uma observação mais cuidadosa dos juristas, com vista á constatação do crime face ao constrangimento causado à vítima.

**Palavra chave:** Assédio sexual, trabalho, crime, constrangimento.

## 1. Introdução

Por exercer influência sobre os níveis de qualidade no trabalho este tema vem chamando bastante atenção. Como estudante de Direito e profissional do RH vejo neste tema uma área de conflitos nas relações de trabalho uma vez que a doutrina e a jurisprudência frente ao caso concreto possuem posicionamentos divergentes perante os tribunais brasileiros.

Este trabalho visa identificar os fatores que contribuem para a identificação do assédio sexual no mundo contemporâneo, principalmente no ambiente do trabalho, com intuito de levar a sociedade a denunciar o crime, embora a legislação brasileira seja omissa no que diz respeito ao assédio sexual, pois juízes encontram dificuldades em lidar com esse problema.

Nesse contexto, despertou-se o interesse em analisar e conhecer a amplitude do problema verificando também as iniciativas na esfera jurídica que vem se desenvolvendo para combater este tipo de crime que se torna freqüente, principalmente no que se refere a ambiente de trabalho.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica em livros, artigos e na legislação que trata do assunto.

---

\* Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Varginha.

\*\*Professora titular da cadeira de Direito Processual Penal da Faculdade de Direito de Varginha.

## 2. Referencial Teórico

### 2.1. O assédio sexual como violação do direito a integridade física e moral

A Constituição Federal tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A Carta também veda quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas (arts. 5º, I e 7º, XXX) em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos. Em que pesem as previsões constitucionais, as discriminações de várias espécies ainda perduram nas relações sociais e laborais e, especialmente nestas, prevalecem ainda aquelas que dizem respeito ao sexo. As mulheres ainda ganham menos do que os homens em muitos casos, há discriminação no processo seletivo, estagnação profissional, instabilidade e o assédio sexual. (COSTA, 1995)

Segundo Moraes (2001),

*“Se há um direito à integridade física este deve existir para ambos os sexos, sem sombra de dúvida. Disto decorre que o princípio da igualdade de todos os indivíduos diante da lei tem finalidade limitadora tríplice: ao legislador, ao intérprete da lei/autoridade pública e ao particular.”*

Bosco (2006) afirma que,

*“No que se refere à interpretação da lei, o aplicador da norma ao caso concreto deve conduzir-se sempre de modo a não criar ou aumentar as desigualdades arbitrárias. Isto vale especialmente para o Poder Judiciário, no exercício de sua função jurisdicional, pois é neste particular que deve fazer uso dos mecanismos constitucionais buscando dar interpretação única e igualitária às normas jurídicas.”*

De acordo com França (1975),

*“O direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada, podendo estar relacionado ao direito à integridade física, que inclui o direito à vida e ao próprio corpo. Daí porque é preciso conceituar a discriminação, como sendo a chave que dá acesso aos conceitos operacionais de cada tipo de tratamento diferenciado, no sentido negativo, para chegar-se ao assédio sexual. Não há dúvida de que o assédio sexual é uma forma de discriminação do trabalhador, visto este como o gênero*

*humano que compreende o homem e a mulher. Pode-se afirmar que a ausência de respeito à liberdade de dispor do próprio corpo, no que se refere ao ato sexual, pode ser considerado assédio sexual, já que quando alguém manifesta o desejo de unir-se sexualmente ao outro, de forma abusiva, sem que este se mostre com a mesma vontade, estaria presente a invasão à individualidade do assediado, a extrapolação do limite que cada ser deve respeitar diante de seu semelhante.”*

## **2.2. A identificação do assédio sexual no ambiente de trabalho**

Assédio sexual é a conduta verbal ou física de natureza sexual ofensiva para vítima. O assédio sexual – no sentido mais comum – pode ser definido como o ato de constranger ou tentar constranger alguém mediante a prática de ação capaz de ofender-lhe a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual. Do conceito esboçado, segundo Bosco (2006), “inferem-se três componentes básicos: a ofensa à honra subjetiva de outrem; o não consentimento do assediado; relação de poder.”

Quanto ao modo, dois tipos se destacam: assédio sexual por intimidação e assédio por chantagem.

O assédio por intimidação se caracteriza por solicitações de ordem sexual, uso de palavras hostis, humilhantes ou ofensivas, de conteúdo sexual e por condutas físicas de natureza sexual.

Já o assédio por chantagem é a exigência de um superior hierárquico a um subordinado para que se preste a alguma atividade sexual sob pena de perder o emprego ou algum benefício. É a nota típica característica do assédio sexual nas relações de trabalho.

Segundo conceito da Organização da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual – insinuações, contatos forçados, convites ou pedidos impertinentes, - deve apresentar pelo menos uma das seguintes características:

- ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego;
- influir nas promoções ou na carreira do assediado;
- prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima;
- abordar com propostas de conotação sexual;
- confidenciar assuntos íntimos e embaraçosos sem que o (a) incentive;

- presentear de maneira insistente e indiscreta;
- comprar favores com uma generosidade suspeita ou com ameaças relativas ao emprego;
- tentativa de convencimento a aceitar suas investidas por meio de chantagens afetivas (apresentando-se como vítima de uma relação fracassada, infeliz);
- promover vantagens ou promoções condicionadas á aceitação de suas investidas.

No âmbito do Direito do Trabalho verificamos que não são poucos os casos de lides versando sobre assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho. O caso mais rotineiro é do superior hierárquico que, em troca de favores sexuais, promete ao subalterno vantagens, promoções, melhores salários etc. Para que ele ocorra, basta que o assediador, no intento de alcançar seus objetivos sexuais, ofereça ao assediado benefícios sem os quais, presumivelmente, este não conseguiria alcançar sem a ajuda daquele. Ou ainda, que o assediador demonstre intenção de prejudicar o assediado, caso não obtenha os favores sexuais que busca. Daí porque entendemos que pouco importa que o assediador seja superior hierárquico do assediado. Segundo Silva (2006), o assédio sexual também pode ser praticado por empregados de nível hierárquico inferior, na medida em que tenham algum tipo de poder ou influência sobre o empregado assediado, como nos casos em que favores sexuais são obtidos sob pena de serem reveladas informações desconhecidas, as quais, além do assediado, só o assediador conhece.

### **2.3. Os efeitos do assédio sexual no ambiente de trabalho**

As pessoas assediadas, em regra, as do sexo feminino, raramente recorrem ao Judiciário em busca de composição das violações sofridas e também porque entre as que recorrem, as decisões são desfavoráveis à vítima do assédio na esmagadora maioria dos casos.

O assediado fica humilhado perante seus colegas e toda empresa, havendo conseqüentemente, queda da produtividade, aliado a seqüelas de ordem psíquicas, culminando com o rompimento do vínculo de emprego, ou por demissão compulsória

do assediador, ou, devido á gravidade moral para o assediado que não tem outra saída, pedindo demissão para se livrar do problema.

A inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, que se tornou realidade através da Lei n. 10.224/2001, demonstra certo amadurecimento do legislador pátrio, que acabou por render-se aos reclamos da sociedade, manifestados através dos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros.

A Lei nº. 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848, de 1940), no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, o delito de assédio sexual, com a seguinte redação:

*“Art. 216-A. Constranger alguém, com 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.”*

O assédio sexual pode dar causa, depois da aprovação da nova lei, a dois tipos de punição: na área penal, que prevê a detenção de um a dois anos, mais indenização por danos morais, uma vez que o sistema jurídico brasileiro admite cumulação de efeitos nas searas penal e civil, assim como a cumulação de danos moral e material, assegurada atualmente pela Constituição Federal (art. 5º, inciso X). A possibilidade de uma reparação por dano moral na presença de assédio sexual nasce na mesma fonte dos demais atos que podem ensejar este tipo de indenização, pois afeta a intimidade, a vida privada do empregado, seu direito à livre disposição do corpo e aos atos que a ele digam respeito. Isto vale de forma particular, segundo Menezes (2000, p.119) à *“importunação sexual e o assédio para fins libidinosos, especialmente se realizadas mediante perseguições ou propostas de promoção”*.

Assim colocada a questão, compreende-se que o trabalhador ou trabalhadora vítima de assédio tem direito não apenas às verbas rescisórias, mas também à indenização por dano moral. Importante ressaltar que a rescisão contratual pode se dar por força de despedida direta ou indireta, esta quando o empregado encontra

causa justa em ato praticado pelo empregador e que o impede de continuar a manter o contrato de trabalho, por força de previsão no estatuto trabalhista (CLT, art. 483, alíneas *d* ou *e*), dado que quando o empregador deixa de tratar com respeito e zelo o seu empregado, fora dos padrões de moralidade comum, exigidos conforme o bom senso estará descumprindo obrigação contratual e dando à outra parte o direito de rescindir o pacto laboral. Ou, ainda, quando o assediador, com seus excessos libidinosos, possa provar lesão à honra e boa fama do empregado ou da empregada.

### 3. Conclusão

Diante o exposto, verificou-se ao longo da pesquisa que, o crime de assédio sexual viola o art. 1º, III da Constituição Federal, uma vez que este delega a todas as pessoas, sem exceção, o direito a dignidade humana. Por se tratar de uma conduta que traz diversas interpretações foram estabelecidas certas características que definem o crime de assédio sexual e por fim discorre sobre os efeitos causados pelo crime no que diz respeito ao ambiente de trabalho e a legislação brasileira.

Frente a isso, posso concluir que, embora existam lacunas na legislação brasileira o crime de assédio sexual resulta em punições previstas no art. 216 – A da legislação penal, incluído no ordenamento jurídico no ano de 2001. Mas ao mesmo passo o empregador poderá tomar medidas preventivas preservando seus empregados de situações vexatórias e assegurando a intimidade particular. Dessa forma evitará controvérsias judiciais e o mais importante resguardará a dignidade humana garantida constitucionalmente.

### 4. Referências Bibliográficas

COSTA, Sílvia Generali da. **Assédio sexual – uma versão brasileira**. Editora Artes e Ofícios: Porto Alegre, 1995.

BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>. Acesso em: 17 out. 2006.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de Direito Civil**. 3ª edição. Revistas dos Tribunais: São Paulo, 1975.

MENEZES, C.A.C. Citado por SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Dano moral na dispensa do empregado**. 2ª edição. Editora LTr: São Paulo, 2000.

SILVA, Fábio Luiz Pereira. **Assédio sexual no trabalho, responsabilidade do empregador**. Disponível em: [http://proex.reitoria.unesp.br/informativo/WebHelp/2001/edi\\_03\\_arq05.htm](http://proex.reitoria.unesp.br/informativo/WebHelp/2001/edi_03_arq05.htm). Acesso em: 17 out. 2006.