

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO

ANDRESSA DEZAN PARTELI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

SÃO MATEUS-ES
2019
ANDRESSA DEZAN PARTELI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito do Trabalho da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador Prof. Roberto Fanti de Resende

SÃO MATEUS-ES
2019
ANDRESSA DEZAN PARTELI

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito do Trabalho da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 23 de março de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

_____:

Prof. Roberto Fanti de Resende

_____:

_____:

SÃO MATEUS-ES
2019

Dedico este trabalho à minha família, pelo incentivo, cooperação e apoio, e por compartilhar comigo os momentos de dificuldades, tristezas, mas também de alegrias, nesta etapa, em que, com a graça de Deus, está sendo vencida.

AGRADECIMENTOS

O orientador amigo, Prof^o Roberto Fanti de Resende, pela competência e respeito com que conduziu este processo, do alvorecer de ideia até a sua síntese.

A Faculdade Vale do Cricaré pelo apoio na realização desta pesquisa.

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. (MPT, 2017)

Resumo

O presente estudo abordará aspectos do Assédio Sexual no ambiente de trabalho, sua história e atualidades, as formas de assédio sexual, vítimas e abusadores, ações preventivas, meios de obtenção de provas, denúncias e punições. Observaremos características e consequências para cada sujeito, inclusive providências a serem tomadas para reparar a vítima, mulheres em sua maioria, e punir o abusador, limitando apenas à discussão do assédio nas relações trabalhistas. Conhecer as práticas de combatê-lo, mesmo que ainda sem lei específica para julgá-lo, sabendo que esse crime tem se tornado um grande empecilho para desenvolvimento profissional, inclusive acarretando responsabilidade até mesmo para os empregadores que devem proporcionar um ambiente de trabalho saudável, impondo medidas, criando regulamento de conduta ou código de ética para proteção da pessoa assediada. Tratando das penalizações, sentenças que condenam o abusador ao pagamento de danos morais por assédio sexual, com fundamento em um dos meios de prova estudados neste trabalho.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Trabalho. Legislação.

Abstract

The present study will address aspects of sexual harassment in the workplace, its history and current events, sexual harassment, victims and abusers, preventive actions, means of obtaining evidence, denunciations and punishments. We will observe characteristics and consequences for each subject, including provisions to be made to repair the victim, mostly women, and punish the abuser, limiting only to the discussion of harassment in labor relations. Knowing the practices of fighting it, even if it is still without specific law to judge it, knowing that this crime has become a major impediment to professional development, including bringing responsibility even to employers who must provide a healthy working environment, imposing measures, creating a regulation of conduct or code of ethics for the protection of the person harassed. Treating the penalties, sentences that condemn the abuser to pay moral damages for sexual harassment, based on one of the means of proof studied in this work.

Keywords: Sexual harassment. Job. Legislation

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CC - Código Civil
- CF - Constituição Federal
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- CP - Código Penal
- CPB - Código Penal Brasileiro
- CUT - Central Única dos Trabalhadores
- DC - Direito Civil
- Deam - Delegacia de Atendimento à Mulher
- DP - Direito Penal
- DT - Direito do Trabalho
- JT - Justiça do Trabalho
- LB - Legislação Brasileira
- LGBT - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros
- LIA - Lei de Improbidade Administrativa
- MPT - Ministério Público do Trabalho
- MT - Ministério do Trabalho
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- TJ - Tribunal Justiça
- TJ-RJ - Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro
- TRT - Tribunal Regional do Trabalho
- SST - Saúde e Segurança do Trabalho
- STJ - Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	22
2 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	24
2.1 <i>História e Características</i>	25
2.2 <i>Tipos de Assédio Sexual</i>	27
2.3 <i>Sujeitos do Assédio Sexual</i>	29
2.4 <i>Prevenção</i>	30
2.5 <i>Provas</i>	32
2.6 <i>Denúncia</i>	33
2.7 <i>Danos</i>	35
3 ASSÉDIO SEXUAL NO ORDENAMENTO JURIDICO	36
3.1 <i>Previsão Legal no Brasil</i>	37
3.2 <i>Características Doutrinárias</i>	39
3.3 <i>Assédio Sexual na Constituição Federal</i>	40
3.4 <i>Assédio Sexual na Esfera Trabalhista</i>	41
3.5 <i>Assédio Sexual no Serviço Público Federal</i>	43
3.6 <i>Assédio Sexual na Esfera Civil</i>	44
4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	44
4.1 <i>Consequências para o assediado</i>	45
4.2 <i>Rescisão indireta do contrato de trabalho</i>	46
4.3 <i>Consequências para o assediador</i>	47
4.4 <i>Consequências criminais</i>	48
4.5 <i>Consequências para o Empregador/Empresa</i>	49
4.6 <i>Responsabilidade Civil do Empregador</i>	49
4.7 <i>Consequências para o ambiente de trabalho</i>	51
5 CONCLUSÃO	52
6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXO A - RELATOS DE PESSOAS ASSEDIADAS NO TRABALHO	59
ANEXO B - CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DIVULGADOS RECENTEMENTE NO BRASIL	60
ANEXO C - VÍTIMAS DO ES RELATAM PEDIDO DE BEIJO E COMENTÁRIOS SOBRE PARTES ÍNTIMAS	61
ANEXO D – DENUNCIA DE ASSÉDIO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO RJ	62
ANEXO E - EMPRESA TERÁ DE INDENIZAR FUNCIONÁRIA POR ASSÉDIO SEXUAL	63

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa teve por objetivo estudar a violência contra a liberdade sexual e a dignidade do trabalhador praticada em seu ambiente de trabalho ou em função dele, analisando a relação do emprego e o assédio sexual sofrido, as consequências causadas às vítimas e punições para seus abusadores.

O assédio sexual em ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos, mensagens, comentários e e-mails de cunho sexual, convites insistentes e inapropriados ou outros meios, impostos a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual que prejudicam o desempenho da vítima, com problemas de autoestima, confiança e até mesmo o desenvolvimento de problemas mentais como a ansiedade. Normalmente ocorre entre pessoas do sexo oposto podendo até mesmo entre pessoas do mesmo sexo, mas as mulheres são a maior parte das vítimas.

A partir da década de 60 com a Revolução Sexual, as mulheres se tornaram participativas no mercado de trabalho, lutando pelos direitos de igualdade entre os sexos, e assim intensificando uma prática de assédio pouco habitual nas empresas: o Assédio Sexual nas relações de trabalho.

O tema não é prática nova no Brasil, porém sua discussão e denuncia em particular no mundo organizacional constitui novidade. Está ligado ao repetitivo de desqualificação da pessoa podendo conduzir ao assédio sexual. Também é um tema de grande relevância para os profissionais de Direito, que buscam apresentar informações sobre suas fragilidades e saber sobre as reparações trabalhistas.

Nos dias de hoje, mesmo diante de tamanha evolução tecnológica, da comunicação em tempo real entre equipes e funcionários em qualquer localidade globalizando o mercado de trabalho, muitos profissionais ainda passam bastante tempo no ambiente de trabalho, até mais que em seu convívio familiar.

A Legislação Nacional criminaliza a conduta do assédio sexual, que viola a dignidade da pessoa humana e dos direitos dos trabalhadores.

Foi em 15 de maio 2001 que o Código Penal (CP) passou a reconhecer o Assédio Sexual como crime previsto no artigo 216-A, com a seguinte redação, *in verbis*:

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 do emprego, cargo ou função.

Na esfera do Direito do Trabalho (DT), o assédio sexual é considerado uma forma de discriminação podendo ser definido como conduta reiterada, que mesmo rebatida pela vítima, fere sua liberdade sexual por constrangimento. O agente se utiliza do seu poder hierárquico, prometendo favorecimentos nos casos de aceitação ou em caso de recusa, ameaçando a vítima.

Reconhecido pelo CP como crime, o assédio sexual, quando ocorre em ambiente de trabalho, a Justiça do Trabalho (JT) também poderá ser acionada. O conceito de assédio sexual no ambiente de trabalho para o DT é diferente do assédio sexual de uma forma geral, sendo usado como forma de poder, sendo mais amplo do que no Direito Penal (DP), onde a conduta virou crime por força da Lei 10.224, de 2001.

Ele pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, sendo possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio sexual, é exigida a hierarquia entre assediador e vítima. Não precisa ocorrer dentro do local laboral, podendo ser também no intervalo, locais de repouso, início de turno ou no término, durante caronas ou transportes entre trabalho e residência desde que ocorram por conta do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho (TRT, 10ª Região).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e a OIT, em sua nova cartilha lançada em junho de 2017, descrevem assédio sexual no ambiente de trabalho como uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe

constrangimento e violando a sua liberdade sexual. 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. (MPT - Cartilha, 2017)

A metodologia aplicada para realização do trabalho foram pesquisas, análises e consultas em diversas fontes de autores e especialistas no assunto, através de referências bibliográficas disponíveis em livros, revistas, sites e artigos *on line*, procurando adquirir conhecimento para associar-se aos conceitos pesquisados, que envolvem o assédio sexual contra profissionais em seus ambientes de trabalho.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em maioria as mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. (Senado Federal, 2018)

Trata-se de crime previsto na LB e de uma violação de direitos humanos. O assédio sexual fere a dignidade humana, viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema. Segundo estimativa da OIT, mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado. (Senado Federal, 2018)

O assédio sexual no ambiente trabalho é um tema inserido no DT e na luta estruturante das mulheres contra o patriarcado e enfrentamento da violência contra as mulheres. É uma forma de abuso de poder no ambiente de trabalho e de aumentar as desigualdades e reforçar as relações de poder no ambiente de trabalho, retirando oportunidades das vítimas e fazendo com que muitas delas deixem sua atividade laboral por medo ou sintomas emocionais.

A Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional assim define o Assédio Sexual: 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. (Pinto, 2000)

Nas palavras de Ernesto Lippmann:

“Enfim, o assédio caracteriza-se por ter conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado, e que seja repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico – a chamada apalpadela no bumbum, entre pessoas que não dividem intimidade e com intenção sexual, é suficiente para configurar o assédio sexual, sem necessidade de repetição - de sorte a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando pedido de indenização por danos físicos e morais”. (LIPPMANN, 2004)

Para Maria Helena Diniz, 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”. (DINIZ, 1998)

Para Filho (2011) cita “Toda conduta de natureza sexual não desejada que embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

Mauricio Godinho Delgado define assédio sexual no ambiente de trabalho como:

“A conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física com relação a outra. (p. 1.373) Embora possa se configurar de maneira distinta, o fato é que, regra geral, as mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo”. (DELGADO, 2017)

Pode-se definir o assédio sexual como o ato de importunar ou perseguir alguém, insistentemente, com pedidos dotados de conotação sexual, tanto explícita quanto implícita, sendo, portanto, uma conduta sexual não desejada e reiterada, que gera constrangimento e desconforto ao assediado.

2.1 História e Características

Assediar, deriva do latim “*obsidere*” que significa pôr-se diante de, atacar, sitiá-lo. Na língua portuguesa significa sugerir com insistência, ser inoportuno, insistir,

importunar alguém com pretensões ou uma abordagem forçada, caracterizando assim o assédio sexual.

Baseado nas relações dos escravos e seus patrões, as escravas tinham que atender qualquer ordem de seus superiores por serem de sua propriedade. O assédio sexual não acabou mesmo com o fim da escravidão, logo veio a Revolução Industrial onde iniciou-se o papel da mulher nas relações de trabalho, principalmente na operação das máquinas. As mulheres conseguiam atingir os mesmos objetivos de produção que os homens e aceitavam salários inferiores, com jornadas de trabalho de 14 a 16 horas e em muitas vezes em condições prejudiciais à saúde. A partir da inserção da mulher no mercado de trabalho iniciam-se as práticas de assédio sexual nas relações trabalhistas. (LIMA, 2014)

Na década de 70, os Estados Unidos da América tornaram-se o primeiro país a ter uma legislação específica para o assédio sexual, devido ao esforço contínuo e incisivo de feministas de uma universidade, onde analisaram a conduta hierárquica com a conotação sexual, surgiu a tipificação moderna de assédio sexual. Fizeram uma legislação rigorosíssima para este comportamento, tornando o país com o maior índice indenizatório. (LIMA, 2014)

No Brasil, somente a partir da década de 90, foram registradas maiores manifestações de assédio sexual nas empresas, sendo que atualmente o tema é presente no cotidiano empresarial, em situações de poder versus submissão. (PASCOAL, 2017)

Por mais que a sociedade tenha evoluído em relação ao passado, na antiguidade os mais fortes sempre dominaram os mais fracos, hoje ainda resta muito preconceito pelo fato de que o ser humano sempre quer ter um poder sobre o outro. A sociedade precisa mudar sua forma de pensar e fazer com que todos se respeitem a integridade do ser humano, independente de cargo exercido. (LIMA, 2014)

Para a vítima que é assediada existem várias características importantes que podemos identificar como assédio sexual que são; contar piadas de caráter sexual, compartilhar material explicitamente sexuais, como o envio de e-mail, telefonemas, abuso verbal ou avaliar seus atributos físicos com olhar de modo sexual, perguntas indiscretas sobre a vida privada, comentários sobre a forma de se vestir, assobiar, fazer sons ou gestos inapropriados, ameaçar para obter vantagem sexual, tocar, abraçar ou beijar sem permissão, olhar de forma ofensiva, etc.

Quando recíproco, não é assédio, pois o assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada. É importante que não seja um simples galanteio ou elogio. A vítima deve buscar expressar sua rejeição, barrando o assediador. O silêncio, no entanto, não pode ser considerado como aceitação do assédio porque a vítima pode estar em desvantagem se for assediada por um superior sob ameaças.

Diante dessa possibilidade, Paulo Viana de Albuquerque Jucá considera:

“... que a conduta tenha conotação sexual, que não haja receptividade, que seja repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico (...) de forma a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando o pedido de indenização por danos físicos e morais”. (JUCÁ, 1997)

Para Ernesto Lipmann seria:

“(...) o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios”. (LIPMANN, 2004)

Pode-se dizer que o assédio sexual sempre esteve presente nas relações de trabalho, é tão antigo quanto o trabalho em si e ocorre tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. Por falta de coragem ou até mesmo informações muitas pessoas que são assediadas deixam de levar para os tribunais.

2.2 Tipos de Assédio Sexual

Temos dois tipos de assédios com diferenciação marcante entre eles: o assédio sexual por intimidação e outro por chantagem “*quid pro quo*”, que tem o significado de ‘isto por aquilo’, sendo para este caso, imprescindível da hierarquia, podendo ser um chefe, gerente ou supervisor, visando obter favor sexual em troca de melhores condições de trabalho, melhoria de salário ou temendo a perda do emprego, fazendo com que a vítima se sinta ameaçada de perder certo benefício ou lhe é oferecido determinada vantagem e ganhos com o consentimento das investidas.

Analisando as duas espécies de assédio sexual no ponto de vista do DT, sob a concepção de Rodolfo Pamplona Filho, a diferença entre as duas espécies é que em

uma é imprescindível a presença do poder hierárquico e na outra é desnecessário a presença do poder, e também notar-se-á que uma espécie configura crime e a outra não configura ilícito penal. (FILHO, 2011)

O assédio sexual por chantagem é a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que este se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho. Esse tipo de comportamento é o mais frequente nas relações de trabalho. (LIMA, 2014)

De acordo com essa modalidade de assédio a exigência que se faz é obrigatório a presença de nível hierárquico, necessita que haja o abuso de poder por parte do empregador ou de seu preposto, fazendo com que a vítima fique em condições de constrangimento perante seu empregador, que usa indevidamente seu poder sobre a vítima de forma ilegítima, e sendo que esta, fica com medo de reagir, por perder seu emprego. (LIMA, 2014)

No assédio sexual por chantagem a Lei 10.224/2001 se enquadra considerando crime quem detém o poder hierárquico em relação ao subordinado. Não é somente aplicada à sanção pelo DT, mas também no ramo do DP, cometendo assim um ilícito penal. (LIMA, 2014)

Quem comete o assédio sexual por chantagem pode sofrer 3 (três) tipos de processos diferentes:

- a. **PROCESSO CIVIL** - faz com que o ofensor pague uma indenização pecuniária à vítima.
- b. **PROCESSO TRABALHISTA** A empresa responde pelo dano e de início havendo a quebra de contrato de trabalho, a vítima poderá pedir reparação indenizatória, pelos danos sofridos.
- c. **PROCESSO PENAL** – considerado como crime, pode resultar em prisão do ofensor.

O assédio sexual por intimidação, também conhecido como assédio sexual ambiental, ocorre independentemente da hierarquia entre a vítima e o ofensor, não se fazendo necessário a subordinação jurídica do empregado com seu empregador.

Não necessita ser praticado pelo agente patronal, pode ser praticado tanto por um colega da empresa, quanto por qualquer outro funcionário que esteja na empresa, colegas que dividem o mesmo ambiente ou até mesmo por um visitante, se caracterizando por uma intimidação sexual, física ou verbal, criando uma situação hostil, humilhante e intimidante no ambiente de trabalho, a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão. O importante dessa espécie é que a vítima tenha sofrido uma conduta conotativamente sexual e que esta o tenha rejeitado e contra a sua vontade permanecer, não importando o cargo que este ocupa. (LIMA, 2014)

Essa conduta descaracteriza o crime estabelecido pela Lei 10.224/2001, que necessita de poder hierárquico para configurar o crime de assédio sexual no trabalho, mas não excluindo as sanções de quem pratica esse comportamento dentro do ambiente de trabalho. (LIMA, 2014)

Quem comete o assédio sexual por intimidação pode sofrer 2 (dois) tipos de processo, que são:

- a. **PROCESSO CIVIL** – pagando uma indenização pecuniária a vítima.
- b. **PROCESSO TRABALHISTA** - a empresa responde pelo dano e de início havendo a quebra de contrato de trabalho, a vítima poderá pedir reparação indenizatória, pelos danos sofridos.

Resumindo, enquanto no assédio sexual por chantagem a finalidade do assediador é obter um favor sexual, no assédio sexual por intimidação o objetivo do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para o assediado, podendo também visar uma vantagem sexual. (PASCOAL,2017)

2.3 Sujeitos do Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho tem vários componentes: o gerenciamento de recursos humanos, o aspecto psicológico (em especial o amparo às vítimas), as questões econômicas e de distribuição sexual do trabalho, o exercício do poder, as relações de classe, as etnias, a violação de Direitos Humanos e outros. (VALENÇA, 2018)

Podemos ter assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo, mas existe uma pré-definição preconceituosa que somente quem pode sofrer um assédio sexual no trabalho, é a mulher, por ter seu histórico de sofrimentos e humilhações em relação ao mercado de trabalho e que somente ela, por ser frágil pode ser assediada sexualmente no trabalho. (LIMA, 2014)

Qualificando os personagens de quem pode sofrer o assédio sexual, a principal vítima é o empregado, o prestador de serviços. Também pode ser um cliente da empresa, sendo este em menor quantidade. O empregador, mas esta hipótese é quase nula. O colega de trabalho, o típico assédio sexual ambiental. Já o assediador pode ser o cliente da empresa ameaçando um empregado, um colega, um preposto do empregador, de empregado para empregado e até por familiares do empregador. (LIMA, 2014)

Para que haja a concretização do assédio, tem que ter a presença do assediador que é o sujeito ativo, e o assediado que é o sujeito passivo, podendo ser ambos os sexos. O sujeito ativo encontra-se na posição hierárquica em relação a vítima, prejudicando o assediado nas suas funções possibilitando até a perda do emprego, abusando da condição superior para conseguir vantagens. O sujeito passivo encontra-se do outro lado da relação hierárquica, sendo assediado no trabalho, tendo seu emprego e sua liberdade ameaçados.

Necessariamente deve haver uma relação laborativa entre os sujeitos (ativo e passivo), caso contrário o crime de assédio não se tipificará (fato atípico), sendo, portanto, a conduta enquadrada em outra tipicidade penal, quando prevista. (CARAMIGO, 2016)

2.4 Prevenção

A empresa pode iniciar sua preocupação com o assédio desde o início da relação laboral, podendo incluir uma cláusula impondo responsabilidade por atitudes ilegais de ambas as partes, no contrato de trabalho, para prevenir qualquer ato que seja constrangedor, pois cabe ao empregador impor as medidas cabíveis ao ambiente de trabalho, proporcionando o bem estar, criando regulamentos de conduta ou código de ética com os devidos mecanismos de proteção da pessoa assediada é importante também que tenha algumas medidas a ser imposta, tais como; canais de

comunicação, para que os assediados possam fazer denúncias anônimas, incluir o tema em palestras e cursos, incluir regras de condutas com punições, enfim a empresa que deve iniciar a preocupação com o assunto, criando maneiras de retrain a prática do assédio sexual. (LATIF, 2006)

Para proteção dos funcionários e evitar as consequências negativas para empresa, é de grande importância persistir no diálogo e na conscientização.

A empresa deve organizar campanhas esclarecedoras, com palestras e atividades que apresentem aos trabalhadores as diferenças de atitudes tomadas com amigos, informando-os e educando-os sobre até que ponto é normal a prática de certas liberdades com amigos, diferenciando e impondo limites dos atos que podem e dos que não podem ser tolerados no trabalho. (LATIF, 2006)

Segundo Ernesto Lippmann, a empresa é responsável em criar mecanismos de controle da prática de assédio sexual:

“Cabe a empresa ter uma política clara, a respeito do assédio com seus empregados. Estes devem ser informados das regras da empresa no ato de sua admissão, através de um termo de compromisso integrado ao contrato de trabalho, no qual se explique o que é o assédio sexual, e quais suas consequências, obtendo-se o ‘ciente’ do empregado. Esta política deve estar presente no regulamento da empresa ou, se este não existir, no quadro de aviso dos empregados”. (LIPMANN, 2004)

Quando a vítima se vê numa situação de assédio sexual, no intuito de cessar evitando agrave maiores, o recomendável é que reaja de forma que o assediador perceba que a vítima não gostou, mostrando e falando claramente “não”; evitar ficar sozinha; fazer as anotações, com detalhes, de todas as abordagens de caráter sexual sofridas; dar visibilidade, procurar a ajuda dos colegas principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas; comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de éticas ou a equipe de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) da sua regional; reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes. (MPT - Cartilha, 2017)

Não se pode deixar desconfigurar o assédio sexual no trabalho com o silêncio da vítima fazendo com que se considere como uma suposta aceitação. Às vezes, a vítima, por depender do trabalho devido suas necessidades, acaba se calando diante

de conduta imprópria e agressiva. É de grande importância contar com uma rede de apoio preparada para receber as denúncias. (LIMA, 2014)

O empregador deve realizar fiscalização no ambiente de trabalho, fazendo com que as normas de boa conduta sejam cumpridas. A empresa pode utilizar seus prepostos ou trabalhadores de confiança para executar esta tarefa, criar uma equipe de fiscalizadores capaz de atuar com imparcialidade, vez que o próprio preposto pode ser o assediador, razão pela qual não é bom que o fiscalizador seja uma única pessoa. Com normas de conduta claras e objetivas, ficará mais fácil para que o agente fiscalizador possa empregar e fazer cumprir estas normas. (LATIF, 2006)

2.5 Provas

A prova é o meio utilizado tanto pelo autor quanto pelo réu para comprovar seus pontos de vista, exercendo assim sua defesa para o convencimento necessário do juiz que julgará a ação.

Muitas vezes se tornam difíceis, por se tratar de ato ocorrido entre duas pessoas sendo o assediador e o assediado, neste caso provas podem ser produzidas por meio documentos como bilhetes, mensagens eletrônicas, cartas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de ligações e gravações telefônicas, mesmo que feitas sem conhecimento pela outra parte, cópias de correspondência ou registros em redes sociais e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos, os tribunais consideram legítimas.

A falta de provas ou as provas mal produzidas podem levar a sucumbência da ação, pois o juiz irá se basear nelas para julgar a ação e não no simples senso de justiça, sendo assim as provas que não forem trazidas aos autos, não poderão ser analisadas e nem julgadas favoravelmente ao assediado. (LIMA, 2014)

Diante da falta de provas, o assédio não é denunciado, como mostra no Anexo A, o relato de uma vítima de assédio no ambiente de trabalho que não tinha provas suficientes e assim, não denunciou o assédio.

Os tribunais trabalhistas, diferente dos criminais, consideram a prova indireta, julgando somente por indícios do cometimento do assédio sexual. Também aceitam o

depoimento da vítima como meio de prova diante da dificuldade de se provar o assédio sexual, a doutrina e jurisprudência tem valorizado a prova por indícios e circunstâncias de fato, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta. (MPT - Cartilha, 2017)

2.6 Denúncia

Diante de uma questão tão delicada como o assédio sexual, é comum para o trabalhador assediado, que muitas vezes dependem do seu emprego para sua sobrevivência, tenha medo das consequências e se sinta confuso não sabendo lidar com a situação.

Infelizmente, muitas vítimas suportam por um longo período a situação degradante gerada pelo assédio sexual antes de recorrerem ao judiciário, por receio da perda de emprego, medo de não ter sucesso no processo ou pelo constrangimento de narrar todo o ocorrido. A necessidade de garantir sua subsistência e de sua família faz muitas vezes com que um empregado se sujeite a situações humilhantes e que afrontam a dignidade da pessoa humana, como é o caso do assédio sexual. (RIOS, 2016)

As vítimas enfrentam ainda inúmeras barreiras e muito preconceito para romper o silêncio e denunciar o crime. A ação contra o assédio sexual é uma luta de todos que desejam um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo, independente do gênero.

Algumas denúncias até são efetivas, mas diante de tamanha exposição, no decorrer do processo, podem ser canceladas pela vítima. Uma das denúncias relatadas no Anexo B, foi a denúncia do assédio cometido pelo ator José Mayer, onde a figurinista Su Totani o acusou publicamente de ter colocado a mão em suas partes íntimas. Um mês depois ela compareceu à Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e pediu cancelamento da acusação. (Rede Globo, 2017)

A denúncia de assédio sexual no trabalho pode ser feita em espaços de confiança da empresa como ouvidorias e urnas de sugestão, pode ser relatada a superiores, mas as vezes o assédio é cometido pelo próprio chefe, dificultando a

denúncia; em sindicatos dos trabalhadores, pois cabe aos mesmos se preocuparem com os danos que o assédio sexual causa à pessoa assediada e a coletividade; nas associações e também nas gerências do Ministério do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho da sua localidade e à Justiça do Trabalho. (MPT - Cartilha, 2017)

Diante dessa hierarquia, alguns casos de assédio não são denunciados como descrevem as mulheres assediadas pelos seus superiores, chefes e gerentes, relatados no Anexo C.

O que impede a vítima fazer denúncia? Infelizmente nossa sociedade enxerga a sexualidade como um tabu, e as vítimas de assédio sexual acabam se constrangido por medo de ser criticada por companheiros de trabalho, e sendo até alvo de fofoca por falta de preparo e interpretação e até culpando por seu modo de vestir e sua atitude de ser gentil, dizendo até que a vítima é louca.

As vítimas demoram a identificar o que sofreram como assédio sexual, tem receio que não acreditem nelas, são tantos medos e incertezas para fazer a denúncia, medo do que pode servir como meios que prova o ocorrido, de oportunidades de trabalho, promoções, desconfiança por falta de preparo no campo de recebimento de denúncias, a incompreensão e desconhecimento dos seus direitos faz com que muitas vítimas não faz a denúncia.

É evidente a deficiência do Direito do Trabalho quanto ao assédio sexual e a ausência da tutela jurisdicional para combatê-lo nas relações de trabalho. Deve-se considerar que as condutas de assédio sexual são vistas de formas distintas em diferentes culturas não tendo o Brasil uma visão muito rígida sobre o assunto, sendo até mais permissivo. (RIOS, 2016)

Acabar com a prática do assédio sexual é parte integrante da conquista da plena igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres na área profissional. Precisamos nos empoderar dos mecanismos legais e dos serviços já existentes para divulgar, politizar e romper essa situação de violência e, paralelamente a isso, lutar coletivamente por uma verdadeira rede de enfrentamento à violência contra a mulher e, na utopia desejada e alcançável, por uma sociedade livre de quaisquer opressões. (PENNA, 2016)

2.7 Danos

O empregado que sofreu o assédio sexual poderá pleitear a ação de indenização por danos morais, por ter sofrido constrangimentos em seu trabalho. A prática do assédio sexual seja pelo empregador ou qualquer pessoa que detenha o poder hierárquico não está violando somente as cláusulas do contrato com o assédio sexual, mas também uma garantia constitucional, ensejando assim um respectivo ressarcimento pelo dano sofrido moralmente. (LIMA, 2014)

É comum que o assédio sexual constitua a razão para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se em vingança do agressor rejeitado.

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da reparação do dano moral e material em seu artigo 5º, V e X. Antes da sua promulgação, havia uma resistência quanto a reparação do dano sofrido, seja ele moral, seja ele material ou ambos. Endente por dano material aquele que fere diretamente o patrimônio da pessoa, diferentemente do dano moral, que é o decorrido de uma lesão a um bem não material e sim aquele que atinge uma sensação de dor no íntimo do ofendido. (SEABRA, 2013)

A jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de que a competência para julgar os pedidos de indenização por danos morais é a Justiça do Trabalho, desde que estejam relacionados com o contrato de trabalho e com a causa da ação, conforme podemos constatar:

DANO MORAL – Competência da Justiça do Trabalho - Após o advento da Constituição da República de 1988, a matéria referente aos direitos de personalidade e a conseqüente questão do dano moral, que a violação àqueles direitos pode ensejar tem enquadramento constitucional. E, como tal, pode ser alvo quer de reparação civil, quer penal, quer trabalhista. O aspecto diferenciador dirá respeito à distinção, em cada caso, da origem da lesão, da relação em face da qual possa ser esboçado o fundamento do pedido. Tendo sido demonstrado que os Reclamantes, em dependências do estabelecimento do empregador, sofreram agressão moral, vexatória, humilhante e constrangedora por parte de superior hierárquico perante os colegas, exsurge a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda. Recurso conhecido e não provido. 2. DANO MORAL - PROVA - APLICAÇÃO DO ART. 10, I, DO ADCT - A alegação de que não restou demonstrado o dano moral está desfundamentada, visto que não embasada em qualquer das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT. Por outro lado, o egrégio TRT não manifestou qualquer tese explícita acerca da alegação de que o pleito esbarra na ausência de previsão legal, pois, enquanto não regulamentado o art. 7º, I, da Carta Magna, aplica-se a norma de indenização prevista no art. 10, I, do ADCT, nem foi arguido neste sentido por meio de embargos declaratórios, pelo que ausente o devido pré-questionamento, sob este fundamento. Óbice no Enunciado nº 297 do TST. Revista não conhecida. (TST - RR 666843 - 3ª T. - Relª Min. Conv. Eneida Melo - DJU 16.08.2002)

Em síntese, firma-se o entendimento jurisprudencial da vitalidade das provas trazidas pela vítima a fim de corroborar com as acusações feitas pela mesma, o que dificulta a comprovação do dano.

3 ASSÉDIO SEXUAL NO ORDENAMENTO JURIDICO

Compreendendo o Assédio Sexual como variante do Assédio Moral, é importante destacar as consequências jurídicas quando cometido no ambiente de trabalho, mas ainda lembrando que o Brasil não tem legislação específica para julgar o crime de assédio sexual no trabalho.

Do ponto de vista legal é importante ressaltar que o assédio sexual tem implicações penais, civis e trabalhistas. Na esfera penal constitui crime com pena de uma a dois anos (Artigo 216-A CP). Na esfera trabalhista gera rescisão indireta do contrato de trabalho, dando direito ao trabalhador assediado de receber verbas rescisórias como se tivesse sido demitido sem justa causa (Artigos 482 e 483 CLT). E por fim na esfera civil o assédio sexual gera indenização por danos morais (Artigos 186, 187 e 927 CC).

Mesmo que o assédio não se concretize em prática sexual, mas configure crime tentado, no âmbito trabalhista não afasta a possibilidade de a vítima buscar o ressarcimento de verbas indenizatórias próprias da Consolidação das Leis Trabalhistas, e no âmbito civil a possibilidade de a vítima buscar a reparação por dano moral. (PIROLA, 2017)

A Constituição Federal Brasileira de 1988 traz como princípios fundamentais, inerentes a qualquer cidadão, a dignidade da pessoa humana (art.1º, III) bem como o direito à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas previstos no art. 5º, X, o qual diz que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL, 1988)

O assédio sexual foi considerado crime pela Lei 10.224/2001, visto que até então os casos de assédio sexual sempre foram satisfatoriamente solucionados fora da órbita penal, ou seja, por outros ramos do ordenamento jurídico (Direito Civil, Direito do Trabalho e Direito Administrativo). Na prática, o tipo penal quase não é usado, em

obediência ao princípio da subsidiariedade (*ultima ratio*). São poucas as ações penais imputando a alguém o delito em estudo e raríssimas são as condenações, mesmo diante da frequência com que os casos de assédio sexual ocorrem nos mais diversos ambientes de trabalho (MASSON, 2012).

Muito se discute na doutrina se a referida prática degradante deveria ser objeto de tratamento penal ou se bastaria sua regulamentação pelo Direito do Trabalho, pelo Direito Civil ou Direito Administrativo, existindo 2 (duas) correntes que explicam tal situação, neste contexto Prado (2006, p. 220):

Para os adeptos da primeira tese, a conduta ora analisada é de natureza penal, por se tratar de uma grave infração à convivência civilizada entre as pessoas, que atenta contra a liberdade espiritual e física da vítima, como expressão da dignidade e dos direitos humanos, merecedores de tutela penal. Para aqueles que compartilham do segundo entendimento, é de se repelir a política adotada pelo legislador brasileiro, que vem inserindo no ordenamento jurídico medidas de natureza penal na tentativa de solucionar problemas sociais, atentando contra princípios fundamentais do Direito penal, em especial o princípio da intervenção mínima. O assédio sexual, nesse caso, poderia ser combatido eficazmente com medidas de natureza extra-penal. (PRADO, 2006)

No tocante ao Direito do Trabalho, o empregado assediado poderá rescindir o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização de acordo com o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Poderá, ainda, perante o Poder Judiciário, requerer além das verbas decorrentes da despedida indireta, indenização por dano material ou moral, dependendo da gravidade, precisando ser analisado o caso concreto. (OLIVEIRA, 2015)

Assim sendo, a prática de assédio sexual no trabalho pode ser observada em vários ramos do direito, cada uma como uma peculiaridade diferente.

3.1 Previsão Legal no Brasil

No Brasil para que seja concretizado o crime de assédio sexual, é necessário a presença do assediador (sujeito ativo), assediado (sujeito passivo), que a conduta seja de natureza sexual, que haja rejeição desta conduta pela vítima e que exista reiteração dos atos praticados pelo agente. Importante observar, que não seja um simples galanteio ou elogio. (LATIF, 2006)

O povo brasileiro é muito mais permissivo e tolerante em suas relações quanto ao contato pessoal. A diferença cultural de cada sociedade leva à leituras diferentes o mesmo comportamento, ocorre que, diversas condutas consideradas como assédio em outros países são consideradas normais no Brasil. (OLIVEIRA, 2015)

Países da União Europeia também vivenciam esse tipo de comportamento, a exemplo está Portugal, que implementou recentemente a possibilidade de pena de prisão para quem profere piropos (cantadas) abusivos e comentários de cariz sexual (aspecto sexual). Os alvos, já se sabe, costumam ser mulheres, muitas vezes bastante jovens. (EURONEWS, 2016)

Considerando a lentidão cultural brasileira em relação aos direitos femininos, impedindo que casos de assédio fossem levados ao tribunal por falta de coragem dos assediados ou até pela ausência de informações concretas sobre as possíveis consequências que possa sofrer o agente com tal ato. Nos Estados Unidos, por exemplo, pioneiros na regulamentação da conduta do assédio sexual, um simples flerte ou uma investida um pouco mais insistente pode caracterizar o fato como assédio sexual (LATIF, 2006).

A legislação brasileira agiu tardiamente, as primeiras manifestações dos doutrinadores brasileiros foram repletas de críticas ao texto da lei, considerado defeituoso e incompleto por deixar determinados “vazios” para regular situações comuns, como a questão do assédio entre professor e aluno ou pastor ou padre e seus súditos. O texto só se refere à superioridade hierárquica ou ascendência em razão de exercício de emprego, cargo ou função. O sujeito ativo do crime deverá necessariamente ser superior hierárquico, excluindo aqueles que estejam no mesmo patamar. (LATIF, 2006)

A legislação cível silencia quanto a este assunto e a trabalhista aborda brevemente através da Lei nº 10.778/2003. O texto legal que aborda o tema é o Código Penal, em seu artigo 216-A, implementado com o advento da Lei nº 10.224/2001, acrescentando o mencionado artigo no capítulo contra a liberdade sexual, enquadrando o assédio sexual como crime. (OLIVEIRA, 2015)

Neste dia 19 de julho de 2019, a OIT, aprovou a Convenção 190 que trata da violência no mundo do trabalho. O texto aprovado é fruto de um debate, iniciado por movimentos de mulheres, que começou em 2009, na Confederação Sindical Internacional (CSI), e venceu resistências dos empregadores que consideravam o tema uma questão a ser resolvida por políticas públicas. (MUNDO SINDICAL, 2019)

A secretária da Mulher Trabalhadora da CUT - Central Única dos Trabalhadores, Junéia Batista, considerou a elaboração da Convenção uma vitória, ainda que o texto aprovado não seja o ideal para o movimento sindical. Ela explica que os debates, que envolveram também governos, foram duros e houve a necessidade de se chegar a um consenso para que a Convenção fosse criada. (MUNDO SINDICAL, 2019)

No Brasil, a luta para que o país, que elegeu Jair Bolsonaro, um presidente de extrema direita, fascista e homofóbico, adote e ratifique a Convenção 190 será árdua, avalia a dirigente da CUT. (MUNDO SINDICAL, 2019)

Junéia Batista conta que a Convenção começou a ser ‘pensada’ em 2009, para tratar de casos específicos de violência contra a mulher, mas ao longo desses anos, por pressão de empresários, que também queriam ser incluídos no texto como vítimas, o texto teve que ser alterado para violência de gêneros e não somente de mulheres. Segundo ela, a alegação dos empresários é que eles podem também ser vítimas de violência, como assédio e ameaças, no mundo trabalho. Junéia lamenta também que outros grupos não possam ter sido especificados na Convenção como vulneráveis, como trabalhadores e trabalhadoras negras, os LGBT’s e as mulheres que, “historicamente, são trabalhadores que sofrem perseguição no ambiente de trabalho”. (MUNDO SINDICAL, 2019)

3.2 Características Doutrinárias

Assédio Sexual é um tema que tem sido pouco valorizado pelos juristas e legisladores, na medida em que, não estão sendo realizadas ações preventivas e sequer possui legislação específica na Consolidação das Leis Trabalhistas, infelizmente o direito do trabalho não pune especificamente o assédio sexual. (RIOS, 2016)

O primeiro passo dado no sentido de suprir a carência de normas sobre este tema surgiu na área penal, com a publicação da Lei nº 10.224 de 2001, que veio a considerar a prática do assédio sexual como crime. Conseqüentemente, o que temos hoje são apenas adaptações à lei trabalhista que visam dar suporte para as questões de assédio sexual no ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2015)

A doutrina majoritária concorda que tem que ocorrer o poder, de qualquer tipo, sobre a vítima, que acaba por ser utilizado como forma de obter os favores sexuais para si próprio ou até para terceiros, desde que esta troca não seja consentida. Parte da doutrina exige como requisito fundamental para a configuração do assédio a hierarquia do assediador frente ao assediado. Isso se dá, principalmente, pelo motivo do requisito fundamental para a configuração do assédio sexual no âmbito penal, isto é, a superioridade hierárquica do assediador frente o assediado. (OLIVEIRA, 2015)

Outro ponto de divergência doutrinária é em relação à reiteração ou não do ato para a configuração do assédio sexual. Rodolfo Pamplona Filho defende que um dos requisitos básicos é a repetição da conduta, cerceando a liberdade sexual da vítima. Mas o autor faz uma ressalva, citando o Direito Comparado, em casos em que a conduta resultar em uma gravíssima insuperável, como contatos físicos de intensa intimidade, não é necessária a repetição do ato. (FILHO, 2011)

3.3 Assédio Sexual na Constituição Federal

Assédio sexual por ser uma violação da dignidade da pessoa humana, é protegido pelo direito Brasileiro, conforme diz a própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, incisos III e IV, enuncia como um de seus fundamentos, a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho, pois essa conduta afronta um dos fundamentos básicos da nação.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988)

Conforme mencionado o artigo que diz sobre os direitos e garantias do cidadão brasileiro e estrangeiros residentes no Brasil, pode ser de defesa para assédio sexual laboral também, como o seu artigo 6º menciona os direitos sociais à saúde, que abrange a saúde mental e psíquica devido ao assédio sexual.

Na perspectiva do Direito Processual Penal, por outro lado, é comum na jurisprudência que trata dos crimes contra a liberdade sexual – como o estupro –, o entendimento de que a palavra da vítima pode bastar per si. Logicamente, o risco da ocorrência de arbitrariedade no acolhimento isolado da palavra da vítima não é desprezível. No sentido de acolher a palavra da vítima, transcreve-se julgado do STJ: “(...) Este Sodalício há muito firmou jurisprudência no sentido de que, nos crimes contra a dignidade sexual, a palavra da vítima adquire especial importância, mormente porque quase sempre ocorrem na clandestinidade. (...)”. (STJ, AgRg no AREsp 578.515/PR, Rel. Min. Jorge Mussi, 5ª T., j. 18/11/2014, DJe 27/11/2014).

Um aspecto importante que o direito penal faz é relativo a distinção altamente necessária e urgente de ser formulada pela Justiça do Trabalho, no sentido de que o crime de assédio sexual não se confunde com o assédio moral. (VALENÇA, 2018)

3.4 Assédio Sexual na Esfera Trabalhista

A Lei Trabalhista aborda muito brevemente sobre o assédio sexual, através da Lei nº 10.778, publicada em 24 de novembro de 2003. Assim ficando sob responsabilidade da doutrina e jurisprudência.

Na legislação trabalhista não existe expressamente penalidade para o assediador ou mesmo um meio que resguarde os direitos de rescisão contratual do assediado. Todavia, através da interpretação dos art. 482 e 483 da CLT, pode se aplicar justa causa e rescisão indireta por casos de assédio sexual.

Enquanto na esfera penal o agente responsabilizado é o assediador, e apenas ele, no Direito do Trabalho a responsabilidade pela reparação à vítima é da empresa, em decorrência do previsto no artigo 932, inciso III do Código Civil. (JOTA, 20019)

Perante a Justiça do Trabalho a vítima irá postular a despedida indireta. Caso, conforme for o seu interesse, poderá requerer à Justiça Criminal a penalização do assediador. O empregado poderá ajuizar uma ação requerendo a sua demissão forçada, além da indenização por danos materiais e morais. (BRASIL, 1988)

A indenização terá o objetivo de reparar a vítima, de restabelecer o equilíbrio pré-existente, é claro, se possível. O dano patrimonial poderá ser facilmente reparado, pois é mais fácil a sua comprovação, isto é, os recibos com médicos, medicamentos, os dias em que não se trabalhou com o respectivo desconto em seus vencimentos. Já

o moral, varia de caso para caso, tornando mais complicada a sua prova, conforme abordarei em breve.

No entendimento unificado por Amauri Nascimento e Sônia Nascimento (2014, p.1.272), ao estabelecer sobre a tipificação do assédio sexual no Código Penal, e as consequências determinadas dentro do direito do trabalho, da seguinte maneira:

Nossa legislação sobre o tema, apesar de um pouco tardia, prevê sanções tanto para o assediador quanto para o empregador que for conivente ou omissivo a esse tipo de conduta. Na esfera penal, o assédio sexual vem regulado no art. 216-A do Código Penal, prevendo pena para o assediador de um a dois anos de detenção. Já na esfera trabalhista, o assediado tem direito à rescisão indireta de contrato, tendo também o empregador responsabilidade objetiva e subsidiária em caso de indenização por dano moral por assédio cometido por seu preposto. (NASCIMENTO, 2014)

Dessa maneira, o que está devidamente estabelecido no dispositivo normativo penal são os casos em que ocorre em função da posição hierárquica superior do agente assediador, em relação à vítima no qual exerce cargo ou função inferior a daquele, sendo utilizado de ameaças sobre a perda do seu emprego ou ainda dos seus direitos trabalhistas. (ALMEIDA, 2016)

Já em relação ao DT, a questão do assédio sexual, segundo as normas estabelecidas pela CLT, determina que o empregador possa demitir por justa causa o empregado que cometer algum comportamento faltoso previsto no artigo 4824, estando o assédio sexual inserido entre um desses comportamentos previstos, na incontinência de conduta. (ALMEIDA, 2016)

No tocante ao assédio sexual é pertinente ressaltar as duas peculiaridades atinentes ao processo do trabalho: o segredo de justiça, onde o juiz decreta que o processo corra em segredo de justiça nos tribunais trabalhistas, por ser uma situação extremamente degradante, humilhante para o assediado. E a denúncia à lide, que apesar da jurisprudência majoritária entender que esse instituto não é cabível no processo do trabalho no nosso entendimento, é plenamente possível à aplicação da denúncia à lide no processo do trabalho em que o assédio sexual esteja sendo discutido. A empresa ao ser demandada pelo empregado assediado, poderá utilizar-se da denúncia à lide (Art. 70, III, do Código de Processo Civil) para que o empregado assediador responda pelos danos causados. (ALVES, 2003)

3.5 Assédio Sexual no Serviço Público Federal

No caso dos servidores públicos é muito difícil achar um dispositivo legal que enquadre quem sofreu e quem praticou um assédio sexual, por não ter um dispositivo legal específico, condenando a prática, mas como pelo princípio da moralidade que está consagrado na Constituição de 1988, como qualquer conduta contra a moral e os bons costumes, que será relacionado ao assédio sexual. Sendo assim as regras estabelecidas nas relações de trabalho privadas, também se aplicam aos servidores públicos, no qual deverão servir de espelho, suas maneiras, por se tratar da própria manifestação estatal. (LIMA, 2014)

Quando o ambiente profissional é privado, a competência para jugar casos de assédio é da Justiça do Trabalho. Embora trabalhadores da iniciativa privada sejam mais vulneráveis a esse tipo de abuso, a estabilidade no emprego dos servidores públicos não impede o assédio, seja moral ou sexual.

Se ocorre em órgão público, a jurisdição é da Justiça comum – estadual ou federal –, tendo o Superior Tribunal de Justiça (STJ) como instância recursal.

Um exemplo de julgamento realizado em 2013, o STJ, a Segunda Turma manteve decisão da Justiça catarinense que condenou um professor de matemática da rede pública estadual à perda do cargo com base na Lei 8.429/92, a Lei de Improbidade Administrativa (LIA). Ele foi acusado de assediar sexualmente suas alunas em troca de boas notas (STJ, 2013).

A condenação foi imposta com base no artigo 11 da LIA (Lei de Improbidade Administrativa), segundo o qual “constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições”. A jurisprudência estabelece ser necessária a presença de dolo na conduta para que ocorra o enquadramento nesse artigo.

Segundo o relator, ministro Humberto Martins, o dolo foi claramente demonstrado, pois o professor atuou com intenção de assediar as alunas e obter vantagem indevida em função do cargo que ocupava, “o que subverte os valores fundamentais da sociedade e corrói sua estrutura”.

Outro exemplo está relatado no Anexo D, onde uma estagiária do TJ-RJ denunciou um assédio contra um funcionário da Deam. A delegada que investiga o caso intimará o homem apontado pela vítima. Ele pode responder por importunação

sexual, que tem pena de 1 a 5 anos de cadeia. TJ-RJ disse que o caso pode estar ainda em fase de inquérito policial, não existindo ação penal distribuída contra o suspeito, ou trata-se de processo em segredo de Justiça. (RECORD TV RIO, 2019)

3.6 Assédio Sexual na Esfera Civil

O Assédio Sexual é indenizável na esfera civil, sendo a reparação civil por danos morais constantemente invocadas quando se fala em assédio sexual.

Seguindo esse raciocínio, a configuração do dano moral cabe ao autor a demonstração do prejuízo que sofreu, pois essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil - só haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar -. Assim, para que haja um dano indenizável, são necessários os seguintes requisitos: a) diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral pertencente a uma pessoa; b) efetividade ou certeza do dano; c) causalidade; d) subsistência do dano no momento da reclamação/legitimidade; f) ausência de causas excludentes da responsabilidade (DINIZ, 1988).

Além da indenização por danos materiais, a vítima ainda poderá requerer indenização por danos morais, pelo abalo psicológico ocasionado, ocorrendo sequelas em seu foro íntimo, utilizando o artigo 186 do Código Civil. Corroborando com o entendimento, há o artigo 935 do Código Civil no qual disciplina que a responsabilidade civil é independente da criminal.

4 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

São inúmeras as consequências do assédio sexual no contrato de trabalho. Tanto para assediado como empregador, dentre elas, os males causados ao assediado, como as sequelas físicas e psicológicas, sentimento de humilhação e exposição da vítima, problemas de saúde, redução de produtividade, rescisões de contrato, processos indenizatórios, entre outros.

Constatando que o assédio sexual degrada o ambiente de trabalho e provoca enorme constrangimento ao assediado, ele também pode causar a rescisão contratual

indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento do empregador das suas obrigações contratuais.

O funcionário assediador pode ser transferido de setor, receber uma justa causa e ainda ações por danos morais e indenizatórios,

A empresa também carrega parcela de culpa, uma vez que é de sua obrigação manter um ambiente de trabalho saudável, evitando tais situações e se responsabilizando ainda pelas atitudes e comportamento do funcionário assediador.

4.1 Consequências para o assediado

A pessoa assediada perde o interesse pelo trabalho e o prazer de trabalhar. O assédio pode lhe provocar vários problemas de saúde, afetando o psicológico, causando estresse, ansiedade, sentimento de impotência e humilhação, dentre outros, fazendo com que a mesma tenha sentimentos de vergonha, redução da autoestima, perturbações físicas como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos e até mesmo dores na coluna, depressão, redução da libido, tentativa de suicídio, distúrbios psicossomáticos como rápido aumento de peso ou emagrecimento exagerado, gastrites, úlceras, hipertensão arterial, doenças de pele, vertigens etc., reduzindo sua produtividade e afastando do trabalho por insatisfação, comprometendo sua saúde física-psíquica em função da pressão sofrida, afetando ainda o relacionamento do assediado com seus colegas de trabalho. (PASCOAL, 2016)

A vítima de assédio sexual é extremamente prejudicada, seja em relação ao desempenho da própria função que exercia, seja em relação à vida íntima e privada, que ficarão para sempre marcadas. (PASCOAL, 2016)

Os efeitos sofridos pelos assediados têm sido bastante discutidos entre os psicólogos, que pelo fato de terem sofrido o assédio sexual, acarretaram outras consequências nos assediado, tais como ansiedade, depressão, estresse, dores de cabeça, cansaço excessivo, tudo isso decorrente do assédio sexual no trabalho, fazendo com que diminua o bom andamento e a produtividade e interesse no trabalho. (LIMA, 2014)

O empregado que porventura sofreu o assédio sexual tem amparos na lei no qual poderá ser transferido de local ou de setor de trabalho, após a comunicação ao

empregador, deixando de ficar sobre a hierarquia e subordinação de quem cometeu o assédio sexual. (PASCOAL, 2016)

Além do direito de transferência e de mudança de setor, o empregado também poderá pleitear à rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o artigo 483 da CLT e da indenização amparada pela Constituição Federal em seu artigo 5º inciso X, tendo o direito de receber todas as verbas rescisórias como se tivesse sido despedido sem justa causa.

4.2 Rescisão indireta do contrato de trabalho

A corrente majoritária entende que a prática do assédio sexual na rescisão indireta de trabalho encontra-se amparada na alínea “e” do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Há também outra corrente que a prática do assédio sexual enquadra-se na alínea “d” do art. 483 da CLT, que autoriza a rescisão indireta no momento em que o empregador não cumpriu suas obrigações contratuais, pois o empregado é contratado para trabalhar e não para satisfazer sexualmente seu empregador, além do que o empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho seguro, digno e decente.

O assédio sexual como causa de rescisão indireta tem gerado vários conflitos doutrinários e jurisprudenciais no tocante, a saber, qual alínea do artigo 483 da CLT, se encaixaria a prática de assédio sexual para rescisão indireta do contrato de trabalho.

O afastamento de imediato do empregado é exigido por lei, de modo que a relação de emprego se finda a partir da comunicação do empregado ao empregador da rescisão indireta. Rescisão esta que se dá pelo descumprimento das cláusulas do contrato firmado pelo empregado e empregador, no qual o empregador descumpre umas das cláusulas, gerando a rescisão indireta por parte do empregador. A iniciativa de romper o vínculo empregatício é do empregado, mas na qual o seu empregador, não respeitou as cláusulas, configurando assim uma dispensa sem justa causa, afastando a hipótese de abandono de emprego. (LIMA, 2014)

4.3 Consequências para o assediador

Para o assediador, dependendo dos fatos, poderá alterar o contrato de trabalho trocando o cargo, alterando jornada de trabalho podendo ser afastado ou até dispensado por justa causa e responderá por assédio sexual, no Ministério Público do Trabalho. (PASCOAL, 2017)

Um exemplo recente foi o afastamento do repórter do Domingo Espetacular, Gérson de Souza, a Record o afastou dos trabalhos pois ele está sendo acusado de assédio sexual por 12 mulheres, que segundo elas, foram importunadas no ambiente de trabalho com beijos roubados, palavras obscenas e foram tocadas. Segundo a SSP, Gérson é alvo de três boletins de ocorrência na polícia até agora. Após o afastamento ele entrou oficialmente de férias. A Record só tomara uma decisão após encerramento das investigações policiais para definir seu futuro na empresa. A emissora está prestando assistência as mulheres que o denunciaram. (NOTÍCIAS DA TV - UOL, 2019)

As formas de se punir um assediador seriam: no aspecto trabalhista: a rescisão por justa causa do contrato, no civil: a responsabilidade patrimonial e no criminal: a representação por ação penal privada pelo delito de assédio sexual (referente ao artigo 216-A do CPP), com pena de detenção de um a dois anos podendo ser aumentada em até um terço, se a vítima for menor de dezoito anos. (PASCOAL, 2017)

O artigo 482 da CLT estabelece os motivos para a dispensa do empregado por justa causa e entre elas se encontra a incontinência de conduta ou mau procedimento. Ou seja, a prática de atos diretamente ligados à conduta do empregado contra a moral, seja do ponto de vista sexual ou de um modo geral, prejudicando o ambiente do trabalho. A maior parte da jurisprudência e doutrina tem utilizado a incontinência de conduta como a que melhor se aplica a justa causa por assédio sexual, tipo de mau procedimento caracterizado por desregramento de conduta ligado à vida sexual, direta ou indiretamente, é a que mais permite a subsunção do fato à norma, dada a sua especificidade. (RIOS, 20016)

Do mesmo modo como inexistente previsão explícita na CLT de rescisão indireta por assédio sexual, também a aplicação da justa causa ao assediador não se encontra expressamente disposta no art. 482 da CLT. Todavia, o assediador pode ser punido com dispensa por justa causa através da imputação do art. 482 “b”, “h”, “j” e “k” da CLT que analisados levam a esta interpretação. (RIOS, 2016)

Em sendo aplicada a justa causa o empregado assediador perderá diversos direitos de rescisão, como aviso-prévio, férias proporcionais, 1/3 de férias, 13º salário, FGTS, multa de 40% do FGTS e Seguro-Desemprego. Caso tenha menos de um ano de carteira assinada o empregado demitido tem direito apenas ao salário família e ao saldo de salário mensal. Se tiver mais de um ano de serviço, tem direito a receber seu salário e férias vencidas e o salário família. (RIOS, 2016)

Para Kewri Rebeschini de Lima (LIMA, 2014), cada ramo do Direito tem penalidades diferidas:

- a) no Direito do Trabalho: 1) Suspensão; 2) Advertência disciplinar; 3) Rescisão do contrato por Justa Causa (artigo 482, alínea "b", CLT), desde que presentes os requisitos de atualidade, gravidade e causalidade;
- b) no Direito Penal: o cometimento do assédio sexual configura o delito previsto no artigo 216-A, sujeitando o assediador à pena de 1 a 2 anos de detenção;
- c) no Direito Civil: Responsabilidade Civil, serão, por ora, analisados os efetivos danos causados pelo cometimento do assédio sexual. O Código Civil de 2002, em seu artigo nº 932, considera o empregador como o responsável pelos atos do empregado. Logo, qualquer alegação de não responsabilidade da empresa é descabida, mesmo que não seja o próprio empregador o assediador e sim um superior hierárquico ou ainda um colega de trabalho. (LIMA, 2014)

Mesmo ocorrendo à dispensa do assediador, é importante verificar se a vítima ainda pretende manter o emprego num local em que tenha sofrido assédio sexual ou mesmo continuar trabalhando no curso do processo, sendo facultada a escolha quanto a continuidade do vínculo empregatício. (RIOS, 2016)

4.4 Consequências criminais

O assédio sexual cometido em ambiente de trabalho pode ser levado à Justiça do Trabalho para obter indenização por dano moral pelo constrangimento e outras consequências. A Justiça acolhe as denúncias sobre assédio cometido por empregado em qualquer função ou cargo.

O assédio sexual foi tipificado como crime, pela Lei nº 10.224/2001, que acresceu o item A ao artigo 216 do Código Penal. O artigo mencionado foi adicionado ao Título VI do Código, "Dos crimes contra a dignidade sexual", em seu Capítulo I, "Dos crimes contra a liberdade sexual", com o título do crime de "Assédio sexual".

Os elementos que integram o delito são: (1) a conduta de constranger alguém; (2) com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; (3) devendo o agente

prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. (PASCOAL, 2017)

Tendo em vista o disposto no artigo 44 do Código Penal onde as penas restritivas de direito substituem as privativas de liberdade, determina que, quando não superior a 4 anos e uma vez que não haja violência ou grave ameaça à pessoa, a prisão poderá ser substituída penas alternativas como: prestação de serviços à comunidade, doação de cesta básica para instituições de caridade, entre outros.

4.5 Consequências para o Empregador/Empresa

O empregador deve ser responsabilizado pela prática de assédio sexual em decorrência de sua omissão no dever de fiscalizar o ambiente de trabalho, prevenindo a ocorrência de fatos ou atos que possam lesar um empregado. (RIOS, 2016)

É necessário que se cumpram as normas de boa conduta em ambiente de trabalho, podendo utilizar de funcionários de confiança para esta atividade. O agente da conduta pode ser um superior hierárquico, um colega ou o próprio subordinado, sendo em regra o chefe do assediado (RIOS, 2016).

Por força da lei os empregadores são responsáveis por ato de seus empregados, nos termos do art.932, III C.C, sendo garantido o ajuizamento de Ação de Regresso, com base no art. 934 C.C e S. 341 do STF.

Assim, a atitude do empregador, ao tentar corrigir o problema, é relevante na fixação do dano. Por outro lado, a vítima deve provar que seu bem-estar foi seriamente afetado pelo ocorrido.

4.6 Responsabilidade Civil do Empregador

O assédio sexual é uma conduta que tem efeito desfavorável no ambiente de trabalho, sendo assim, sua reparação por dano moral deve sempre ocorrer em segredo de justiça, principalmente por ser uma situação humilhante e vergonhosa para o assediado.

A empresa responde pela conduta assediadora do seu empregado, não somente pelo Código Civil, mas também por ser de sua responsabilidade a promoção de um ambiente saudável para sua equipe realizando práticas de conscientização contra o assédio, seja moral ou sexual, assegurando a intimidade de seus

empregados e os preservando de situações vexatórias, resguardando a Dignidade da Pessoa Humana. Por ser responsável pelo dever de zelar por um ambiente seguro, a empresa pode ser responsabilizada judicialmente e indenizar a vítima do assédio. (RIOS, 2016)

Temos um exemplo de ação indenizatória, conforme anexo E, onde a empresa teve que indenizar uma funcionária, no Espírito Santo, por assédio sexual cometido por um gerente. A assediada fez a denúncia na Gerência Regional da empresa, foi remanejada de função e setor, quando as consequências do assédio causaram não só problemas de saúde como também financeiros. Diante da falta de providências e da persistência do gerente assediador, a funcionária ajuizou ação contra a empresa. (MIGALHAS, 2013)

Na esfera cível, de acordo com o artigo 942 do Código Civil, a responsabilidade objetiva do empregador não exclui a responsabilidade solidária do empregado causador do dano.

Dois aspectos devem ser levados em conta para compensação: o punitivo e o indenizatório. No punitivo, a empresa será atingida no aspecto financeiro para que tome atitudes concretas e que o assédio não se repita. Já o indenizatório buscará compensar o agredido pelo dano sofrido. (LIPPMANN, 2001)

Deverão ser considerados, sob o aspecto punitivo do empregador, se houve falta de punição ao assediante, se a prática do assédio é tolerada na empresa, se são constantes os processos contra o mesmo estabelecimento ou grupo empresarial, enfim fatores que evidenciem a falta de interesse da organização com a dignidade de seus empregados. O porte da empresa também deve ser considerado, pois a indenização deve ser fixada de modo a constituir uma perda patrimonial relevante para o agente. (LIPPMANN, 2001)

Lippmann salienta ainda:

Não resta dúvida que avaliar o dano moral é tarefa complicada e sujeita a discussões intermináveis. Porém, se até aquilo que não pode ser repostado, ou seja, a indenização decorrente da perda de uma vida por acidente de trânsito, erro médico etc. vem sendo "tabelada" pelos Tribunais, que estabelecem valores que variam entre 20 a 1.000 salários mínimos, certamente é possível discutir um parâmetro para compensar os insultos, as intimidações e a humilhação demonstrados contra o assediado. (LIPPMANN, 2001)

Importante frisar, que o inciso III do artigo 932 do Código Civil, não prevê a responsabilidade pela reparação civil do empregador por atos de terceiros, e sim apenas por atos de seus empregados, serviçais e prepostos.

4.7 Consequências para o ambiente de trabalho

O assédio sexual degrada o ambiente de trabalho, onde se faz necessário o relacionamento interpessoal e, quando não ocorre sintonia entre uma ou mais pessoas, nasce o stress e a desmotivação, o que dificulta o bom andamento do grupo.

A vítima do assédio pode ter consequências físicas e psicológicas causando doenças graves, o que pode implicar no afastamento do colaborador do seu trabalho, se comprovada causa entre a doença e o ambiente profissional, este afastamento poderá ser equiparado à doença do trabalho, com afastamento pelo INSS, sendo assim, promovendo estabilidade no emprego por determinado período, obrigando o empregador a pagar indenização por danos morais, materiais e por perdas da capacidade laborativa.

Algumas empresas, no sentido de coibir o assédio sexual no ambiente de trabalho, têm criado canais de comunicação para denúncia anônima. Dessa forma, apura-se a ocorrência com mais facilidade e tem-se a oportunidade de se tomar providências preventivas, como, por exemplo, palestras, atendimento psicológico, transferência da vítima ou do agressor para outro departamento, dentre outras mais coercitivas, tais como suspensão ou advertência do agressor.

Portanto, é preciso contribuir e até mesmo apresentar soluções para um bom relacionamento, para se ter um ambiente saudável, de respeito, que favoreça as relações, o cumprimento de tarefas em harmonia propiciando o crescimento da equipe e da organização como um todo.

5 CONCLUSÃO

A busca pela igualdade de gênero levou a mulher para o mercado de trabalho, o que perturbou as relações de poder entre os sexos, onde o homem, até então, foi o detentor do poder. A repulsa à companhia feminina no ambiente de trabalho veio através de condutas ilícitas com conotação sexual.

O assédio sexual é caracterizado como o ato de importunar ou perseguir alguém, insistentemente, com pedidos de cunho sexual, tanto explícita quanto implícita, sendo, portanto, uma conduta sexual não desejada, que gera constrangimento e desconforto ao assediado, violando a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra e a igualdade de tratamento.

O respeito à mulher dentro de todas as esferas de seu ambiente de trabalho, seja no escritório ou linha de produção, ou no ambiente digital, é algo importante e que deve ser seriamente considerado pelos gestores.

Tudo começa por uma brincadeira que evoluem e podem chegar a gravidade. Atitudes repetidas com frequência, gestos acompanhados de linguagem sexista, toques, encurralamentos, apertos, esbarrões e agarramentos, telefonemas, declarações de amor, atos de insinuação, convites impertinentes, intimidações e contatos físicos forçados, praticados em ambiente de trabalho, causam constrangimento e acabam tornando insustentável a vida do empregado assediado no emprego podendo desencadear danos psicológicos e às vezes físicos. O assédio sexual viola a liberdade do empregado.

A primeira coisa que a vítima deve fazer é repudiar o ato do agressor, tentando fazer com que ele/ela pare e a situação não se agrave. O assediado deve relatar aos seus superiores, denunciar à gerência e ouvidoria da empresa, em delegacias, sindicatos e associações, buscar assistência jurídica para uma ação na JT.

Um dos pontos fundamentais é a proteção da vítima, que muitas vezes está em uma situação em que sente que irá ser prejudicada na carreira, se denunciar a violação. Reunir provas para denunciar pode ser complicado, o medo e vergonha de falar sobre o assunto faz com que muitas vítimas guardem o sofrimento para si.

O maior obstáculo para obter as provas é que o assédio acontece entre duas pessoas, assediado e assediador, que age às escondidas, não havendo testemunhas. Mas outros meios podem ser utilizados como bilhetes, presentes, e-mail's, mensagens

em redes sociais, gravações telefônicas, ainda que feitas sem o conhecimento da outra parte, são admissíveis para a demonstração da prática do assédio sexual ocorrido no trabalho, cujo agente tinha sido qualquer um dos superiores hierárquicos, preposto ou pelo próprio empregador.

Para vítima do assédio sexual ficam as consequências que podem prejudicar seu desempenho profissional, abalo psicológico, insegurança em ambientes sociais, o relacionamento com outras pessoas, depressão como parte de um estado clínico.

É importante que a vítima busque o auxílio de um advogado. O assédio sexual é considerado como crime de ação privada, somente a vítima pode dar início a uma ação penal por meio de um advogado. Da mesma forma é cabível uma ação trabalhista de indenização por danos morais. A empresa precisa tomar medidas preventivas, como por exemplo determinar que os protagonistas não trabalhem juntos dali para adiante.

Importante também que os legisladores e empregadores se conscientizem de que o assédio sexual é uma realidade que merece atenção e deve ser tratada preventivamente. A empresa é responsável pela conduta assediadora de seu empregado, por este motivo, o empregador deve apresentar uma política de prevenção desde o início da relação laboral, incluindo no contrato de trabalho, cláusula que responsabilize o empregado por atitudes ilegais, anunciando desde o primeiro momento seu interesse e fiscalização acerca do assunto.

A Legislação Trabalhista é praticamente omissa, aborda muito sucintamente o assédio através da Lei nº 10.778/2003, que trata da notificação compulsória do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, e em seu artigo 1º, § 2º II aborda como forma de violência contra a mulher o abuso sexual. Sendo assim, resta à doutrina e à jurisprudência enfrentar o tema o enquadrando da forma mais conveniente.

Como em nossa LT não existe expressamente penalidade para o assediador ou mesmo um meio que resguarde os direitos de rescisão contratual do assediado. Todavia, através da interpretação dos art. 482 e 483 da CLT, pode se aplicar justa causa e rescisão indireta.

O Código Penal é a norma que prevê o assédio sexual o caracterizando como crime previsto no artigo 216-A, sendo classificado na legislação penal como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagens 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 de detenção de um a dois anos.

Atualmente tramita no Senado um projeto de lei da senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM), que exclui a exigência de que, para se configurar o crime de assédio sexual, exista a condição de superioridade hierárquica.

Com a ideia de atualizar a norma, a senadora propõe excluir justamente a condição de superior hierárquico para classificar o crime como assédio sexual. A parlamentar argumenta não serem apenas os superiores hierárquicos que se sentem com poder sobre as mulheres. “O machismo ainda é uma herança que teima em manchar nossa cultura. Por essa razão, muitos homens ainda veem as mulheres, como um todo, como objeto de desejo, e não como pessoas detentoras de seus próprios direitos e de suas próprias vontades”, afirma Vanessa. (SENADO FEDERAL, 2019)

Há um número expressivo de mulheres que não denunciam casos de molestamento ou assédio sexual, por razões semelhantes as que também não formalizam casos de estupro. Precisamos avançar para que essas mulheres sejam amparadas, os casos sejam notificados e os agressores devidamente punidos.

A sociedade precisa mudar sua forma de pensar e fazer com que sejam respeitados a vida e a integridade do ser humano, independente da função ou cargo que exerça.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Kéfrem Abreu Xavier de. **O Assédio sexual nas relações de trabalho**. Publicado em 2003. Disponível em:

<<https://kefremabreu.jusbrasil.com.br/artigos/380605233/o-assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 10 de junho 2019.

ALVES, Gabriel Alexandrino. **O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho**. Publicado em 2003. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/4476/o-assedio-sexual-na-visao-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 10 de junho 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 de maio de junho 2019.

CARAMIGO, Denis. **Assédio sexual: um crime muito falado, mas pouco conhecido**. Disponível em:

<<https://canalcienciascriminais.jusbrasil.com.br/artigos/310371486/assedio-sexual-um-crime-muito-falado-mas-pouco-conhecido>>. Acesso em: 06 de junho 2019.

DINIZ, MARIA HELENA. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, 4ª. ed. vol. 7. São Paulo: Saraiva, 1988.

EURONEWS. **O assédio sexual no trabalho na União Europeia**. Disponível em: <<https://pt.euronews.com/2016/08/10/o-assedio-sexual>>. Acesso em 21/06/2019

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O Assédio Sexual na relação de emprego**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

G1, Globo.com. **Assédio sexual no trabalho: vítimas do ES relatam pedido de beijo e comentários sobre partes íntimas**. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/espirito-santo/noticia/assedio-sexual-no-trabalho-vitimas-do-es-relatam-pedido-de-beijo-e-comentarios-sobre-partes-intimas.ghtml>>. Acesso em: 17 de junho 2019.

JOTA, Nathália Waldow. **Prevenção é central para evitar as consequências jurídicas desse crime no ambiente laboral**, Publicado em 2019. Disponível em:

<<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/03/12/assedio-sexual-no-trabalho-e-responsabilidade-da-empresa>>

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**. São Paulo: Revista LTR, 1997. 175-182 p.

JUSTIÇA DE SAIA, **Assédio sexual no trabalho: mulheres contam histórias impressionantes (e frequentes)**, Publicado em 2017. Disponível em:

<<http://www.justicadesaia.com.br/assedio-sexual-no-trabalho-mulheres-contam-historias-impressionantes-e-frequentes/>> Acesso em: 06 de junho 2019.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1826%3E>. Acesso em: 05 de junho 2019.

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

LIMA, Kewri Rebeschini de. **Assédio sexual no trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23ª região, Publicado em 2014. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 03 de junho 2019.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004.

MASSON, Cleber Rogério. **O crime de assédio sexual**. Disponível em: <<https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 05/ de junho 2019.

MIGALHAS, Portal Jurídico. **Empresa terá de indenizar funcionária por assédio sexual**. 2013. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI190229,91041-Empresa+tera+de+indenizar+funcionaria+por+assedio+sexual>>. Acesso em 20/06/2019

MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO. **Cartilha MPT - Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas**. Disponível em: <http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/stories/cartazes/Cartilha_Assdio_Sexual_Trabalho.pdf >. Acesso em: 26 de abril 2019.

MUNDO SINDICAL, **Notícia - OIT aprova Convenção sobre assédios moral e sexual no mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.mundosindical.com.br/Noticias/40688,OIT-aprova-Convencao-sobre-assedios-moral-e-sexual-no-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 19 de junho 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29.ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOTÍCIAS DA TV. **Record afasta repórter acusado de assédio sexual por 12 mulheres**. Disponível em: <<https://noticiasdatv.uol.com.br/noticia/daniel-castro/record-afasta-reporter-acusado-de-assedio-sexual-por-12-mulheres-27026?cpid=txt>>. Acesso em 21/06/2019.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O assédio sexual sob a ótica trabalhista**, Publicado em 2015. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9206>. Acesso em: 06 de junho 2019.

PASCOAL, Flávia Xênia Souza. **Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho**, Publicado em 2017. Disponível em:

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20474&revista_caderno=25>. Acesso em: 06 de junho 2019.

PENNA, Isadora Martinatti. **Assédio Sexual: trabalhadora, a culpa não é sua!** Disponível em:

<<http://www.justificando.com/2016/09/13/assedio-sexual-trabalhadora-culpa-nao-e-sua/>>. Acesso em: 17 de junho 2019.

PINTO, Welington Almeida. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**, 2000. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 30 de maio de junho 2019.

PIROLA, Antonio Luiz Rocha. **Assédio Sexual no Trabalho**. Publicado em 2017. Disponível em:

<<https://tompisola.jusbrasil.com.br/artigos/469696107/assedio-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 16 de junho 2019.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de Direito Penal Brasileiro**. Vol. 1. 6° ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, Publicado em 2006. Disponível em:

<<http://conteudojuridico.com.br/artigo,aspectos-relevantes-sobre-o-assedio-sexual,28864.html>>. Acesso em: 16 de junho 2019.

RECORD TV RIO. **Estagiária denuncia caso de assédio no Tribunal de Justiça do Rio**. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/rio-de-janeiro/estagiaria-denuncia-caso-de-assedio-no-tribunal-de-justica-do-rio-11032019>>. Acesso em: 19 de junho 2019.

REDE GLOBO. **Entenda o caso: José Mayer é acusado de assédio por Su Tonani, figurinista da TV Globo**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/cultura/revista-da-tv/entenda-caso-jose-mayer-acusado-de-assedio-por-su-tonani-figurinista-da-tv-globo-21158756>>. Acesso em: 13 de junho 2019.

REVISTA ISTO É. **Globo apura denúncias contra Caio Blat por assédio a atrizes**. Disponível em: <<https://istoe.com.br/globo-averigua-denuncia-de-assedio-sexual-contr-caio-blat/>>. Acesso em: 17 de junho 2019.

RIOS, Any Menezes de Los. **Assédio sexual e seu enfoque trabalhista**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: Publicado em 30 set. 2016. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56849&seo=1>>. Acesso em: 05 de junho 2019.

SEABRA, Juliana Pereira Gomes. **Assédio sexual no Direito Trabalhista Brasileiro**, artigo publicado em 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/53482/assedio-sexual-no-direito-trabalhista-brasileiro>>. Acesso em: 05 de junho 2019.

SENADO FEDERAL, **Projeto diminui exigências que caracterizam o assédio sexual**. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/projeto-diminui-exigencias-que-caracterizam-o-assedio-sexual>>. Acesso em: 05 de junho 2019.

STJ – Superior Tribunal de Justiça. **Assédio sexual de professor contra alunas da rede pública é ato de improbidade**. Publicação de processo Segunda Turma do STJ de Santa Catarina. Disponível em:

<<https://stj.jusbrasil.com.br/noticias/100528188/assedio-sexual-de-professor-contralunas-da-rede-publica-e-ato-de-improbidade>>. Acesso em: 31 de maio 2019.

TRT, 10ª Região. **Conceito de assédio sexual é mais amplo na Justiça Trabalhista**. Publicado em 2013. Disponível em:

<<https://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100607355/conceito-de-assedio-sexual-e-mais-amplo-na-justica-trabalhista>>. Acesso em: 28 de maio 2019.

VALENÇA, Patricia Maria Carvalho. **O assédio sexual no ambiente de trabalho: um estudo sobre a atuação da justiça do trabalho em Pernambuco**. Publicado em 2018. Trabalho de Pós Graduação UFRJ – RJ. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/153050/2018_valenca_patricia_assedio_sexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 de junho 2019.

ANEXO A - Relatos de pessoas assediadas no trabalho.

“Trabalho nessa empresa há uns cinco anos. Em certo período, tive que lidar com o diretor financeiro, que também era o RH. Quando ainda era estagiária e fui trabalhar de shorts jeans, ele falou: ‘queria estar trabalhando nessa sala. Que pernas...’. A reação foi contar para minha chefe, que na época estava fora do país. Não deu em nada. Eu sempre tentava me convencer de que era uma brincadeira e eu estava exagerando. Só que as coisas começaram a sair do controle. Ele começou a pegar no meu braço e me abraçar. Eu dizia que iria denunciá-lo, mas quanto mais eu falava, mais ele pegava em mim.

Certo dia, eu estava na copa do escritório, de costas. Ele me encaxou e me deu um beijo na bochecha. Eu fiquei totalmente sem reação! Só consegui virar de frente para ele parar e sentar no meu lugar. Decidi não falar nada para ninguém, pois uma advogada me orientou que, em um processo de assédio, eu precisaria de provas ou testemunhas – e eu não tinha nem um, nem outro. Mudamos de escritório e graças a Deus nunca mais o vi.” – F. B.

(JUSTIÇA DE SAIA, 2017)

“Trabalhei em uma empresa bem pequena e era a única menina que almoçava com os meninos. Eu escutei algumas coisas que me deixaram sem jeito, tipo ‘como você se sente sendo a menina mais bonita daqui?’ ou ‘casa comigo?’. Até aí, eu até levava na brincadeira, mas um dia, um deles fez comentários sobre meus seios, que são grandes, o que me deixou extremamente desconfortável. Em outra vez, combinamos de fazer cachorro quente no refeitório. Foi quando um deles disse: ‘eu trago a salsicha e você traz o quê?’, e sorriu para mim.” – JM

(JUSTIÇA DE SAIA, 2017)

ANEXO B - Casos de Assédio Sexual no ambiente de trabalho divulgados recentemente no Brasil.

Em março de 2017, a figurinista da TV GLOBO, Susllem Tonani, relatou no blog #Agoraéquesãoelas, do Jornal Folha de São Paulo, diversos episódios em que teria sido vítima de assédio dentro dos estúdios da novela "A lei do amor", da emissora, por José Mayer, que estava na trama. A emissora decidiu suspender o ator de suas produções por tempo indeterminado. Em abril do mesmo ano a figurinista desistiu de representar criminalmente contra o ator José Mayer, a quem acusou publicamente de assédio. (Rede Globo, 2017)

Em maio deste ano, mais um ator da Rede Globo se envolveu em acusações de assédio sexual, o ator Caio Blat está sendo acusado de assédio sexual por uma atriz de "O Sétimo Guardião", que não quis ter seu nome divulgado. (REVISTA ISTO É, 2019)

ANEXO C - Vítimas do ES relatam pedido de beijo e comentários sobre partes íntimas

No Espírito Santo, o G1 encontrou casos de mulheres que ouviram de chefes e superiores comentários sobre suas roupas e partes íntimas e até pedidos de beijo em troca de perdão pelo atraso no serviço. Uma delas é a estudante Thaís Marques, de 22 anos. Ela conta que foi assediada quando trabalhava em um espaço de nutrição localizado em Vitória, em 2013.

“Lá tinha um quartinho minúsculo onde a gente batia o shake. As vezes eu estava lá e ele [chefe] ficava por trás de mim, me encoxando. Ficava perguntando se eu não usava saia, que deveria usar umas saias curtinhas para ir para o trabalho. Ficava passando a mão, encoxando”. (G1, GLOBO, 2017)

Uma publicitária, que passou por situações semelhantes, chegou a procurar a Justiça, mas foi desencorajada a seguir com as denúncias sobre o assédio.

“Ganhei indenização por falhas trabalhistas, mas, sobre o assédio, o juiz disse que seria desgastante demais e pediu para deixar para lá. E ainda terminou dizendo 'para eu nunca perder o brilho do flerte'. Me senti ridicularizada. Mesmo com todas as provas, no acordo não foi causa ganha”. (G1, GLOBO, 2017)

Segundo juíza, vítimas têm medo de denunciar e, na maioria das vezes, dificuldade para comprovar o crime. TRT registrou 60 denúncias em 2016. (G1, GLOBO, 2017)

ANEXO D – Denúncia de assédio no Tribunal de Justiça do RJ

Uma estagiária do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ-RJ) denunciou um caso de assédio ocorrido dentro do gabinete onde trabalha no centro do Rio de Janeiro. A estudante de Direito Renata dos Santos, de 21 anos, registrou uma ocorrência contra o funcionário da 43ª Vara Criminal na Deam (Delegacia de Atendimento à Mulher) de Jacarepaguá, na zona oeste. O suspeito é analista jurídico, cargo de confiança diretamente ligado a um juiz. (RECORD TV RIO, 2019)

"Ele me pediu um abraço e, até então, não levei na maldade por ser meu local de trabalho. Mas, depois, foi querendo beijar meu pescoço, minha orelha e mexer no cabelo. Fiquei sem reação".(RECORD TV RIO, 2019)

A delegada Catarina Noble, que investiga o caso, disse que vai intimar o homem apontado pela vítima. Ele pode responder por importunação sexual, que tem pena de 1 a 5 anos de cadeia. TJ-RJ disse que o caso pode estar ainda em fase de inquérito policial, não existindo ação penal distribuída contra o suspeito, ou trata-se de processo em segredo de Justiça. (RECORD TV RIO, 2019)

ANEXO E - Empresa terá de indenizar funcionária por assédio sexual

Empresa deve pagar indenização de R\$ 200 mil a funcionária por danos morais decorrentes de assédio sexual. Decisão é da juíza do Trabalho Adriana Corteletti Pereira Cardoso, da vara da JT de Colatina/ES sob entendimento que houve violação da honra e da dignidade da autora. (MIGALHAS, 2013)

A funcionária ajuizou ação contra a empresa onde trabalhava por ter sido assediada sexualmente pelo gerente.

A magistrada asseverou não haver dúvidas de que a autora foi vítima de assédio sexual:

"Assim sendo, diante da violação da honra e da dignidade da reclamante, esta faz jus à reparação indenizatória por danos morais decorrente do assédio sexual a que foi submetida restando presentes os pressupostos consubstanciados nos artigos 186 e 927 do Código Civil", impôs a juíza. (MIGALHAS, 2013)