



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

DÉCIO IMÓGENES RIBEIRO E ARAÚJO

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**SOUSA - PB
2005**

DÉCIO IMÓGENES RIBEIRO E ARAÚJO

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof^o. Me. José Alves Formiga.

**SOUSA - PB
2005**

Aos meus amigos e parentes que compartilharam comigo mais essa etapa de minha vida.

A minha esposa, Alana Cristina dos Santos, pela compreensão, companheirismo e principalmente pela constância, nesta fase da minha vida;

Principalmente ao meu filho, Décio Imógenes Ribeiro e Araújo filho, que é a pessoa que me determina a seguir nesta luta pelo conhecimento.

“Enquanto o homem e a mulher não se reconhecerem como semelhantes, enquanto não se respeitarem como pessoas em que, do ponto de vista social, político e econômico, não há a menor diferença, os seres humanos estarão condenados a não verem o que têm de melhor: a sua liberdade”

[Simone de Beauvoir]

RESUMO

O tema assédio sexual apresenta-se no mundo jurídico como extremamente novo, apesar de sempre fazer parte da história do mundo, assim como a discriminação da mulher pelo homem. No entanto, desde a tenra idade o assédio sexual tem ligação primordial com a discriminação da mulher pelo homem em decorrência do poder que este exerce sobre ela. Em que pesem as previsões constitucionais, as discriminações de várias espécies ainda perduram nas relações sociais e laborais e, especialmente nestas, prevalecem ainda aquelas que dizem respeito ao sexo. Os juristas brasileiros por sua vez, a partir da década de 90 passaram a se manifestar sobre a deficiência do vigente Direito pátrio e a ausência da tutela jurisdicional para o combate ao assédio sexual, principalmente nas relações de trabalho, local de maior manifestação. O discurso jurídico apresenta-se como dominante e hierárquico e, as minorias sociais, a exemplo das mulheres, são discriminadas. O método utilizado na presente pesquisa monográfica foi à compilação, uma vez que foi utilizada a pesquisa bibliográfica para emitir opiniões sobre o assunto estudado. Através da observância de inúmeros fatores e pelo advento da lei nº 8.112/90 buscou-se configurar o assédio sexual apenas quando houver, entre o denunciante e o denunciado, relação de hierarquia. Não se vislumbra no plano funcional, como necessária essa caracterização. A existência de relação hierárquica pode ser vista como instrumento para agravar a penalidade e ser imposta ao servidor, mas não se apresenta como condição para a sua configuração à luz das disposições da referida lei do assédio. Então busca-se discutir o tema especificamente nas relações de trabalho, partindo da realidade brasileira que antecedeu a criação da nona figura penal, que acaba por engendra-se nas relações trabalhistas.

Palavras-chaves: Assédio. Constrangimento. Hierarquia. Poder. Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
CAPÍTULO 1 ASSÉDIO SEXUAL	
1.1. Considerações preliminares.....	10
1.2. O assédio sexual como questão de poder e sua conceituação no direito pátrio.....	13
1.3. Sujeito ativo e passivo do assédio sexual.....	20
CAPÍTULO 2 DA RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO SEXUAL	
2.1. A competência da Justiça do Trabalho.....	23
2.2. A reparação por danos morais.....	25
2.3. O Assédio Sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.....	31
CAPÍTULO 3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL E A SUA PREVENÇÃO	
3.1. Os vários Projetos de Leis	36
3.2. A Lei Nº 10.224/01.....	41
3.3. A Prevenção do Assédio Sexual.....	46
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS.....	57
ANEXOS.....	59

INTRODUÇÃO

O tema jurídico assédio sexual se inclui dentro dos direitos humanos, no seu aspecto privado, ou seja, nos direitos da personalidade. A definição e caracterização do assédio sexual têm como finalidade precípua proteger o ser humano, seja homem ou mulher, do abuso de poder, da chantagem, da coação e de todo ato injusto que leve o protagonista a submeter pessoas que estão na sua dependência hierárquica a relacionamento sexual indesejado. Dessa forma, é assédio sexual violência contra a pessoa, ferindo sua dignidade, liberdade e intimidade e, como tal, recebe o repúdio de praticamente todas as nações do mundo.

Evidentemente, toda vez que acontece o assédio sexual, configurado como tal, ou seja, uso abusivo do poder de uma parte em relação à outra, com vistas a obter favores sexuais, não só se desrespeita a dignidade do assediado, mas também criam-se problemas para as empresas, em que o ambiente de trabalho se torna desarmonioso e mesmo intolerável, vindo a diminuir, inclusive, o rendimento de seus funcionários, porquanto não só a vítima do assédio se envolve no problema, mas também seus colegas, que podem ser testemunhas dos atos abusivos.

O presente trabalho tem por escopo levantar a bandeira para a necessidade da implantação de uma lei específica sobre o assédio sexual, mais abrangente do que a tipificação penal vigente.

O presente estudo, analisará em seu capítulo primeiro, as condições preliminares do assédio, a importância da criação de um ambiente de trabalho seguro e positivo, através da implantação de plano rigoroso sobre o assédio nas empresas. Dando Enfoque a sua conceituação no direito pátrio, e as duas modalidades com que ele se apresenta no mundo jurídico, sempre enfatizando o

assédio sexual como questão de poder. Em seguida destacará no segundo capítulo, sobre a responsabilidade decorrente do assédio sexual, a competência da justiça do trabalho para julgar esses litígios, como também, a possibilidade da reparação por danos morais e a rescisão do contrato de trabalho por justa causa decorrentes do tema aludido. Ademais, tratará no capítulo terceiro, sobre a legislação brasileira do assédio sexual, os vários projetos de lei que encadearam na regulamentação da lei penal nº 10.224/01, e por fim da prevenção do assédio.

Na elaboração e formalização da monografia procurou-se, quanto possível, dar cumprimento as regras da ABNT, utilizando-se referencias bibliográficas e textos extraídos da Internet, como também, os métodos de compilação e comparativo. As conclusões do trabalho foram no sentido de que nossos legisladores possam elaborar uma lei específica, mais abrangente antiassédio sexual, dando mais ênfase nas áreas trabalhistas e civis.

Em suma, com o assédio sexual, perdem todos, ou seja, as partes envolvidas e a empresa. Depois de desmascarada a situação, todos os seus atores saem com a imagem arranhada. Para que essa situação desagradável seja evitada, portanto, entendemos que a melhor forma seria a prevenção do assédio sexual, porque, uma vez vindo à tona, é muito difícil se recompor o estado anterior. Da mesma forma, caso não se consiga prevenir, melhor será usar de procedimentos prudentes e agir paulatinamente, chegando-se à arbitragem, como meio preferencial de solução de conflitos. Também se deve frisar que a sanção através de indenizações por danos morais e materiais sempre será mais eficiente do que a imposição de penas criminais, no que pertine ao assédio sexual.

Apesar de o assédio sexual existir contra ambos os sexos, e até contra homossexuais, é contra as mulheres que o problema se coloca preferencialmente,

pois, proporcionalmente, elas são as maiores vítimas desse tipo de constrangimento. Também deverão ser considerados os atos de provocação vindos da parte assediada, ou seja, a culpa da vítima, como também a possibilidade de conluíus entre autor e vítima do delito, com o objetivo de receber da empresa, declarada responsável, vultosas indenizações. É preciso evitar que se instale no Brasil a indústria do dano moral por assédio sexual, cujos montantes deverão estar dentro dos critérios da razoabilidade e, se possível, dentro das balizas com quantias máximas e mínimas.

Vale salientar, *a priori*, que o assédio sexual ocorre no contexto das relações face a face e caracteriza-se pelo uso abusivo do poder de uma parte em relação à outra, visando à obtenção de favores sexuais. Trata-se, portanto, de uma interação desequilibrada entre as pessoas, fortemente marcada pela assimetria de poder. Devido à mencionada assimetria de poder, a pessoa que se sente ofendida tem dificuldade de devolver a ofensa no mesmo nível. Para ela, punir de volta pode significar um prejuízo irreparável.

CAPÍTULO 1 ASSÉDIO SEXUAL

1.1 Considerações Preliminares

Praticamente todas as mulheres, em uma ou outra época, foram alvo de piadas ofensivas, assobios e gracinhas nas ruas. Tais comportamentos costumam ocorrer fora do local de trabalho e não estão ligados de maneira alguma a ele. As mulheres aprendem a lidar com essas formas de assédio quando crescem, em geral, simplesmente ignorando-as. Mas, e quanto ao assédio no trabalho ou na escola? Uma variedade de pesquisas tentou medir a extensão do assédio no local de trabalho, desde ambientes empresariais até governamentais. Em todos os estudos, nada menos de 40% das mulheres relataram assédio, e até 45% dos homens, quando comentários sexuais de admiração são incluídos como assédio.

Em um estudo governamental sobre o assédio sexual dentro do governo federal dos EUA, no início da década de 80, os resultados revelaram que o tempo e a produtividade perdidos devido ao assédio sexual custaram aos cofres públicos 188,7 milhões de dólares em um período de dois anos. Quarenta e dois por cento das mulheres e 14% dos homens declararam que tinham sofrido assédio. Quando as pesquisas foram repetidas dali a cinco anos, os custos tinham aumentado para 267 milhões de dólares, e as percentagens não tinham diminuído. Em 1991, em duas escolas secundárias de Minnesota, duas moças processaram suas escolas por não terem tomado providências com relação às suas queixas de assédio. Embora ambos fossem casos de assédio de colegas por colegas, as estudantes universitárias

também relatam uma alta percentagem de assédio por parte dos professores do sexo masculino. As estudantes universitárias assediadas raramente denunciam esse abuso, porque temem represálias dos professores, do tipo dar-lhes, notas baixas e referências profissionais negativas. Faz parte das normas das empresas modernas, portanto, oferecer um ambiente de trabalho livre de insulto discriminatório, intimidação e outras formas de assédio. Além disso, todos os funcionários compartilham a responsabilidade de promover uma atmosfera de trabalho agradável, que permita aos indivíduos alcançar um desempenho elevado em suas tarefas. O assédio também é proibido pelas leis estaduais e federais antidiscriminação.

Como a discriminação, seja ela no ambiente de trabalho ou em qualquer outro ambiente, é a antítese do direito humano fundamental da igualdade, consagrado na quase totalidade das constituições dos países civilizados, é preciso estabelecer o alcance deste princípio e o seu perfil.

Normalmente, o direito à igualdade vem expresso nas constituições como "igualdade perante a lei", ficando vedada qualquer distinção fundada nos motivos enumerados, que normalmente são: sexo, nascimento, cor, raça, idade, idioma, nacionalidade, origem social, religião, dentre outros.

Por igualdade perante a lei, deve-se entender, inicialmente, que todo ser humano deve ser tratado de igual maneira diante da norma vigente ou, em outras palavras, que as leis devem ser aplicadas de igual modo a todos os indivíduos, seja pelo Poder Judiciário, seja pelas autoridades administrativas (igualdade formal). Ocorre, entretanto, que o princípio da igualdade, se encarado apenas pelo aspecto formal, seria insuficiente e ineficaz, já que a discriminação poderia perfeitamente estar instalada na própria lei, quando então a sua aplicação pelos órgãos do Estado resultaria na concretização da desigualdade.

Sob este prima Canotilho (1998, p. 389) Afirma que:

O princípio da igualdade dirige-se, também (e significativamente), ao próprio legislador, que não poderá editar nenhuma lei em descompasso com o seu conteúdo material (igualdade material), vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos.

2.º ponto

O assédio baseado em raça, religião, cor, nacionalidade, idade, tendência sexual ou sexo é uma violação das normas de conduta social. O assédio pode ser explícito ou sutil, porém, seja qual a forma que assuma, verbal, não verbal ou física, é insultuoso e aviltante para quem o experimenta, e não pode ser tolerado no local de trabalho. Exemplos de assédio são abusos verbais; epítetos raciais, étnicos e religiosos; pouco-caso ou piadas; pichações (comentários escritos ou desenhados em paredes ou outras estruturas); gestos obscenos e trotes. Até mesmo comentários depreciativos entre amigos podem levar a atos explícitos de discriminação. O assédio sexual é intolerável no local de trabalho. Ele inclui investidas sexuais indesejáveis, solicitações de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, quando tal conduta é transformada explícita ou implicitamente em condição de emprego, é usada como base para decisões no emprego ou tem o propósito ou efeito de interferir com o desempenho no trabalho ou de criar um ambiente de trabalho ofensivo.

Quando se trata de assédio sexual, para usar o velho ditado, é melhor prevenir do que remediar. O assédio sexual sai muito caro. No mínimo, baixa o moral e, conseqüentemente, reduz a produtividade. Pessoas iradas, temerosas, humilhadas são incapazes de um bom desempenho. Se não for abordado, o assédio sexual poderá resultar em ações judiciais onerosas, publicidade negativa e na

destruição da imagem da empresa, que levou anos para ser construída. Embora o assédio sexual seja ilegal, sua eliminação só ocorrerá mediante o empenho das empresas e dos indivíduos, não através dos tribunais. A maioria dos indivíduos, homens e mulheres, desejam um local de trabalho seguro e protegido, livre da intimidação e do medo.

Então, percebe-se que o assédio sexual pode destruir carreiras profissionais e custar milhões em caso de processo judicial. Além disso, pode provocar no indivíduo sérios danos à autoconfiança, enfraquecer a saúde física e mental, além de diminuir a capacidade de trabalho.

Uma empresa pode dar um passo importante para a criação de um ambiente de trabalho seguro e positivo, implementando um plano de ação rigoroso contra o assédio sexual. Existem várias opções para o desenvolvimento dessa política, como veremos detalhadamente nos itens que seguem.

1.2 O Assédio Sexual como questão de poder e sua conceituação no Direito pátrio.

O tema do assédio sexual atrai a atenção dos estudiosos, porque, em seus múltiplos aspectos, espalha-se por ramos diversos do direito e outras ciências sociais. Ele reflete a velha questão das relações entre os sexos, a liberdade sexual, a proteção à intimidade, a repressão do atentado aos costumes e ao pudor. Na dogmática jurídica, tem caráter multidisciplinar, abarcando o direito civil, o direito penal e do direito do trabalho.

As manifestações do poder e suas conseqüências em todos os patamares da

sociedade repercutem amplamente na relação de emprego, que se desenvolve basicamente em torno da subordinação ao empregador. O direito do trabalho classicamente construiu as bases de uma relação de dominação do capital sobre o trabalho, buscando, através de uma técnica transnacional, restabelecer o equilíbrio, no plano jurídico-institucional.

Apesar desse arcabouço jurídico, sempre haverá o momento em que o trabalhador solitário se verá confrontado com o próprio empregador, na sua condição humana, ou com seu superior hierárquico, representação física do poder patronal. Suscita profunda indagação filosófica o trabalho subordinado. É um momento verdadeiramente dramático, em que um ser humano representante do capital dispõe do poder de comandar outro, tendo, até mesmo, o direito de punir, em princípio, privativo do Estado. É lhe dado, além de aplicar penas disciplinares, fixar salários, reajustes, jornadas, horários; assim como promover, demitir, estabelecer investimentos, prioridades e estratégias empresariais. Toda sorte de abusos pode resultar dessa relação de clara inferioridade do empregado, como o atesta a evolução histórica do trabalho.

× Independentemente do inegável sentido social que hoje se reconhece à empresa, bem como das técnicas de participação, o empregador continua a ter uma notável e significativa superioridade e domínio sobre o trabalhador. O assédio sexual é apenas uma das tristes facetas do uso excessivo do poder atribuído à entidade patronal ou a seus representantes.

× Percebe-se, que há dois tipos de assédio sexual: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação. O primeiro conhecido nos Estados Unidos, desde os anos 60, onde recebeu o nome de "sexual harassment" (literalmente, repetição de ataque sexual), sendo uma forma imprópria de condução

da sexualidade humana, identificada de início, como um comportamento típico masculino de discriminação contra as mulheres, ou seja, constitui-se na prática de ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou de sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o *status* funcional da vítima ou, mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual.

✕ Nas últimas décadas o assédio sexual deixou as trincheiras do ostracismo e ganhou as manchetes internacionais, através da denúncia de dezenas de casos que se tornaram rumorosos.

✕ Aloysio Santos (1999, p. 29) arrola três fatores que explicam o crescente interesse sobre o tema abordado:

O primeiro – diz ele – é a progressão, no plano político, dos movimentos feministas nos países industrializados, forçando a adoção de leis protetoras da mulher no trabalho e, com isso, gerando nos empregadores uma nova mentalidade em relação aos problemas com a mão-de-obra feminina, encorajando, ainda, as mulheres a denunciarem o assédio sexual, com mais vigor do que antes. O segundo fator foi o afluxo de mulheres ao mundo do trabalho, crescendo, em consequência, o número de assediadas e, o terceiro, foi à influência das decisões dos tribunais federais norte-americanos que declaram o assédio sexual um ato ilegal.

O assédio sexual é identificado por inúmeras denominações, nos diversos países onde este comportamento já foi identificado como fenômeno social moderno. Assim os Argentinos o conhecem como “acossamento sexual”, enquanto que os

✓ diferença de nível hierárquico entre assediador e assediado. Trata-se, pois de assédio sexual praticado por colega de trabalho que ostenta a mesma condição funcional do assediado.

✕ Nota-se, que não é só sob o aspecto da moralidade sexual e da intimidade que o tema interessa ao mundo do trabalho. Está comprovado que o assédio sexual exerce influência sobre os níveis de qualidade e de competitividade da empresa, refletindo-se nas condições de vida dos trabalhadores e no ambiente em que desenvolvem suas atividades.

✕ É necessário realçar o alcance e repercussão do tema sob o prisma da violação do catálogo de direitos humanos, como forma de violência, ameaça à saúde e segurança no local de trabalho. Afeta a todos, empregados e empregadores, na sua dimensão individual, mas também a empresa, enquanto comunidade de trabalho, e os sindicatos. Um ambiente de trabalho livre do assédio e da discriminação sexual é condição fundamental ao princípio da igualdade e do acesso de todos ao emprego. O assédio no trabalho costuma ser característica predominantemente masculina, vale dizer, as mulheres são as maiores vítimas. Mas, não se pode afastar hipóteses em que elas sejam os agentes ativos. Afinal, o assédio sexual é uma questão de poder, e este tanto pode ser masculino como feminino.

✕ Uma das hipóteses que explicam a maior vulnerabilidade das mulheres é o tipo de atividade profissional a que normalmente se dedicam. Os chamados empregos tipicamente femininos, como os de secretárias, empregadas domésticas, etc., parecem favorecer o assédio, porque incluem várias formas de favores pessoais, que, com mais facilidade, desdobram-se para o sexo. No campo do direito do trabalho, qualquer conceituação deve partir do pressuposto da relação direta ou

holandeses o chamam de “intimidade não desejada”. Para os italianos, por outro lado, ele é tido como “molestação sexual”, ao passo que os franceses o nomeiam “chantagem sexual”.

Nota-se, que não existe, propriamente divergência sobre o conceito de assédio sexual, mas, sim, modos diversos de enunciá-lo, dependendo tal definição na linha doutrinária que os legisladores assumem no tratamento desse desvio comportamental, em seus respectivos países.

O outro tipo de abuso sexual é o assédio por intimidação (ambiental), previsto no Código Penal Espanhol, que se distingue do tipo anterior visto, pela atitude do patrão, superior hierárquico ou dirigente público, ou mesmo de colega de trabalho, de solicitar atividade sexual importuna ou indesejada ou qualquer outra investida de índole sexual, com a intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém no trabalho ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente de trabalho hostil, ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio.

Vê-se que o assédio sexual do tipo “ambiente de trabalho hostil” tem o propósito ou o efeito injusto de interferir na performance laborativa individual ou criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou ofensivo.

O assédio por intimidação, trata-se de um assédio sexual que se diferencia do realizado por chantagem, antes citado, em razão de que a assediada não tem que sofrer a dispensa do emprego ou não obter uma ascensão funcional ou um aumento de salário, embora tenha recebido incitações e solicitações sexuais molestadoras ou hostis que, em muitos casos visam tão-somente a que a vítima demita-se do emprego. Outro elemento de distinção entre os dois tipos de assédio sexual é a inexistência de nível de hierarquia, no assédio sexual ambiental não se exige a

X indireta entre a prática sexual e a atividade profissional. Essa relação, por sua vez, há de estar revelada na concretização de determinada vantagem ou desvantagem, ganho ou perda, patrimonial ou não-patrimonial, para um dos protagonistas do fato. Não basta a ofensa à dignidade pessoal, o atentado à liberdade sexual, para que se tenha a figura do assédio. Indispensável será sempre o poder do sujeito ativo sobre o sujeito passivo, decorrente da relação de trabalho, como fator de intimidações e, *ipso facto*, sujeição deste à lascívia daquele. Como diz Cassella (1996, p. 49):

Há uma relação de poder entre assediante e assediado. Aquele que ocupa posição hierarquicamente superior à do assediado e, em regra, dispõe do poder de decidir acerca da permanência ou não do assediado no emprego, o que lhe reduz a capacidade de resistência.

Alguns entendem que a ofensa pode provir de superior hierárquico ou de companheiro de trabalho, ainda que do mesmo grau. Como afirma Escudero (1993, p. 28):

O assédio sexual no trabalho compreende uma série de condutas verbais ou físicas de natureza sexual que são executadas por uma pessoa hierarquicamente superior a outra, em troca ou não de uma melhora laboral desta, ou por um colega de trabalho, e que supõe, em todo o caso, uma ofensa para a vítima.

Portanto, não se pode adotar posições muito rígidas nessa matéria, para só admitir como sujeito ativo do assédio o próprio empregador ou o superior hierárquico. Os desvios de comportamento, especialmente os de origem sexual, são

X

tantos e tamanhos que não é difícil imaginar a chantagem ao inverso, ou seja, do subordinado contra o superior hierárquico. É indispensável, porém, fazer distinção entre o assédio sexual, concebido como chantagem ou atmosfera hostil, e o mero jogo de sedução entre os sexos ou entre pessoas do mesmo sexo.

X O ambiente de trabalho favorece a sociabilidade e a comunicação, podendo gerar relações afetivas de toda natureza. Há paixões desmesuradas, voluptuosas, que surgem como decorrência natural da convivência diária, das fraquezas e carências do ser humano, sem que isso produza conseqüências na ordem jurídica trabalhista. A mera tentativa de sedução no trabalho não pode ser confundida com a perseguição sexual. Isso porque é impossível afastar a libido, o interesse sexual, das relações de trabalho, como, de resto, de quaisquer outras relações. Trata-se de impulso vital, inerente à natureza humana.

Essa constatação leva alguns até a aceitar o assédio sexual como um fenômeno inerente à sociedade, próprio da atração física que ocorre entre os sexos. Uma imputação de assédio não comprovada pode caracterizar justa causa para dispensa do denunciante, que, no direito brasileiro, é prevista expressamente no art. 482, alíneas j e k da CLT:

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

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

X

A publicidade do fato, sua divulgação no local de trabalho e, algumas vezes, na imprensa podem realmente causar danos irreparáveis à imagem do acusado. Por isso, como já decidiram os tribunais norte-americanos, a prova do assédio deve ser feita pelo critério da probabilidade, ou seja, de que a existência do fato seja mais provável do que sua inexistência.

Seguindo a tradição do nosso direito, todavia, julga-se necessária uma segura ou, pelo menos, suficiente comprovação do fato, embora isso apresente enorme dificuldade, por sua própria natureza. O assédio é normalmente praticado às escondidas, em locais isolados, sem testemunhas, havendo o risco de se transformar em confronto insolúvel entre a afirmação da vítima e a negação do acusado. Um importante elemento de convicção pode ser a confiança, queixa ou reclamação feita anteriormente pela vítima a colegas de trabalho.

Não diminui a credibilidade do depoimento da vítima o fato de permanecer no emprego, apesar do assédio sexual; afinal, não se lhe pode exigir que renuncie ao seu meio de subsistência em face da conduta ilegítima e antijurídica do agressor.

1.3 Sujeitos ativo e passivo do Assédio Sexual.

✕ Inicialmente apenas o homem era tido como capaz de assediar sexualmente, todavia, com o passar do tempo, e o ingresso maciço da mão-de-obra feminina na indústria e no comércio, bem como o desenvolvimento social das nações européias e do continente americano, proibindo a discriminação entre sexos, fator este aliado

ao elevado número de mulheres bem-sucedidas no trabalho fora do lar, elas também passaram a praticar o assédio sexual.

Ademias, com a aceitação social do homossexualismo, os gays e as lésbicas, viram-se livres dos preconceitos que os sufocava e também passaram a assediar sexualmente.

Outro fato importante é que o assédio sexual não ocorre tão-só no local de trabalho – hipótese que nos interessa de perto, mas, também, nos estabelecimentos de ensino, clubes desportivos e de lazer, associações civis, consultórios médicos e dentários, em resumo, em qualquer lugar freqüentado por pessoas capazes de abusar do direito de comando ou aproveitar-se da profissão.

Sujeito ativo, então, em linguagem objetiva, é a pessoa, homem ou mulher, hetero ou homossexual, que assedia sexualmente, no trabalho ou em razão dele, pessoa de sexo oposto ou do mesmo sexo.

Conseqüentemente, assume a posição de sujeito passivo do assédio sexual um homem ou uma mulher, empregado ou funcionário público, vitimado por assédio sexual praticado no trabalho, ou ainda que noutra local, mas resultante da relação de trabalho.

Para Damásio de Jesus (2001, p. 5):

Qualquer pessoa, homem ou mulher, pode ser sujeito ativo do crime de assédio sexual, o mesmo ocorrendo em relação ao sujeito passivo. Assim, o fato pode ser praticado entre dois homens, duas mulheres ou um homem e uma mulher. A lei exige, entretanto, uma condição especial dos sujeitos do crime (crime próprio). No caso do autor, deve estar em condição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação à vítima, decorrente do exercício de cargo, emprego ou função (plano vertical, de cima para baixo). A vítima deve encontrar-se em situação de subalternidade em relação ao autor.

O elemento tipificador do assédio sexual por chantagem, inerente ao sujeito ativo, é a condição jurídica ou hierárquica que ele ostenta. Este deve ocupar cargo ou função hierarquicamente superior à da vítima, como empregador ou seus representantes, ou o administrador de empresa pública ou de órgão estatal, ou seus delegados. ✕

CAPÍTULO 2 DA RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO SEXUAL

2.1 A Competência da Justiça do Trabalho.

Com o prestígio que a Justiça do Trabalho adquiriu nos últimos anos, os trabalhadores sentiram-se estimulados a pleitear direitos.

A doutrina registra, normalmente, no que se refere às relações trabalhistas, o assédio sexual como prática do homem contra a mulher, o que pode ser entendido como resultado de inúmeros fatores, entre os quais se destacam: as leis sobre a igualdade de oportunidades, os progressos do movimento feminista na política de países industrializados, as decisões de tribunais norte-americanos considerando o assédio sexual como comportamento proibido por violação à lei de direitos civis, entre outros.

A expressiva conotação do assédio masculino encontra, ainda, uma justificação, no próprio aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, ocorrido nas últimas décadas, o que provocou desconforto à maioria masculina que até então dominava esses espaços. Muitos homens passaram a constranger as mulheres, com intuito de forçá-las a abandonarem postos tradicionalmente de domínio masculino. Vista de outro prisma, esta situação levou algumas empresas a utilizarem a exigência contra as mulheres para mantê-las em funções conquistadas ou obter emprego.

Outra explicação para a forte presença do homem em tais constrangimentos pode ser vista pelo ângulo histórico. A violência, em regra, sempre foi mecanismo

colocado à disposição dos homens, que desde os tempos mais remotos, tinham sob seu comando os exércitos e as armas, muito embora possam ser encontradas na História, mulheres que se revelaram grandes violadoras de direitos, famosas por sua violência e agressividade, principalmente rainhas e imperatrizes.

Observa Aloysio Santos (1999, p 20):

A violência sexual é tão antiga quanto a presença do homem na face da terra. É evidente que isso não pode servir de justificativa para o comportamento atual; serve, contudo, para nos dar a dimensão exata do quão pouco evoluímos nesse particular, a despeito de se considerar esta a melhor fase evolutiva da criatura humana.

Alguma mudança da situação da mulher no mercado de trabalho e nas relações profissionais com o homem apareceu com o surgimento da máquina, que possibilitou ao sexo feminino a presença em trabalhos que antes exigiam grande força física. Assim, o início da exploração industrial do trabalho da mulher é que vai impulsioná-la a dar seus primeiros passos em busca de reconhecimento da igualdade com o homem. Isto demonstra que a entrada da mulher no mercado antes reservado apenas aos homens não se deu por força do reconhecimento da capacidade e da igualdade entre os sexos, mas pela condição feminina de mão de obra mais dócil e barata, o que nos remete à velha conclusão de que é sempre o dinheiro, a "mola-mestra do mundo", que está por trás das grandes transformações sociais e jurídicos.

2.2 A Reparação por Danos Morais

A possibilidade de uma reparação por dano moral na presença de assédio sexual nasce na mesma fonte dos demais atos que podem ensejar este tipo de indenização, pois afeta a intimidade, a vida privada do empregado, seu direito à livre disposição do corpo e aos atos que a ele digam respeito. Isto vale de forma particular à importunação sexual e o assédio para fins libidinosos, especialmente se realizadas mediante perseguições ou propostas de promoção.

Mesmo não havendo o assédio, mas estando presente o molestamento sexual, ou, um ato único de incomodar alguém objeto do desejo carnal, através de condutas tais como um abraço prolongado, um beijo roubado, toques, palavras e gestos obscenos ou exibição de partes do corpo, pode configurar a justa causa consistente na incontinência de conduta.

Assim colocada à questão, compreende-se que o trabalhador ou trabalhadora vítima de assédio tem direito não apenas às verbas rescisórias, mas também à indenização por dano moral. Importante ressaltar que a rescisão contratual pode se dar por força de despedida direta ou indireta, esta quando o empregado encontra causa justa em ato praticado pelo empregador e que o impede de continuar a manter o contrato de trabalho, por força de previsão no estatuto trabalhista (CLT, art. 483, alíneas d ou e):

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Então, quando o empregador deixa de tratar com respeito e zelo o seu empregado, fora dos padrões de moralidade comum, exigidos conforme o bom senso, estará descumprindo obrigação contratual e dando à outra parte o direito de rescindir o pacto laboral. Ou, ainda, quando o assediador, com seus excessos libidinosos, possa provar lesão à honra e boa fama do empregado ou da empregada.

A jurisprudência tem registrado casos de possibilidade de dano moral - embora em número não significativo, em face de assédio sexual como sendo a tentativa de obter favores sexual da parte de subordinada ou subordinado, contra a vontade destes, constringendo-os com promessas, ou fazendo-lhes a ameaça de despedida.

Há quem imagine ser possível ao empregado pleitear a indenização por dano moral mesmo sem a ruptura do contrato, desde que haja ultraje e a parte lesada entenda possível, devendo a reparação ser em valor que traga conforto espiritual e material ao assediado, repudiando-se a fixação de um valor meramente simbólico, que nada represente para o ofendido.

A possibilidade, em que pesem respeitáveis pareceres semelhantes, parece extremamente difícil, principalmente à empregada posto que após uma ocorrência tal em que seja atingida moralmente, na maioria das vezes, ameaçada de demissão, a permanência no local de trabalho. Até porque, ao pleitear em juízo uma reparação de dano causado por seu patrão a despedida da empregada será quase que automaticamente despedida, nos moldes do padrão cultural do homem brasileiro que, em sua maioria, não admite uma recusa por parte daquela por quem se interessa sexualmente. O mais adequado seria, talvez, que a empregada pleiteasse, desde logo, a rescisão por despedida indireta - tendo no assédio a ocorrência de uma justa causa para despedimento - cumulada com indenização por danos morais,

já que dificilmente lhe seria possível permanecer no ambiente trabalhando ao lado de seu ofensor. É que, embora não claramente tipificado na CLT, o fato pode ser considerado integrante de uma das situações previstas nas alíneas d, ou e, enquanto não seja regulamentada a questão de forma sistemática.

A rescisão indireta do contrato de trabalho pode ser aquela que ocorre em presença de uma justa causa cometida pelo empregador, ou seja, os donos da empresa, seus diretores, seus prepostos, seus altos empregados ("alter ego do empregador"), pois, o empregado é contratado para trabalhar e não para atender aos desejos sexuais do empregador. O assédio sexual implica constrangimento e sofrimento moral para o assediado, que tem ofendida sua honra e boa-fama. Se a prática foi feita por outro empregado, de nível superior ao do assediado, a doutrina majoritária entende que estará presente uma incontinência de conduta, tipificada como justa causa na CLT, no art. 482, alínea b, chamada de incontinência de conduta, dando ensejo ao despedimento do assediador por justa causa.

A indenização ao empregado por assédio sexual pode ser pleiteada na Justiça do Trabalho e essa é uma posição pacífica entre os doutrinadores e os tribunais brasileiros, porque o litígio decorre de relação trabalhista e, atende, assim, à previsão constitucional (art. 114, caput). A prova do delito costuma ser a parte mais difícil procedimento e talvez aí resida à causa de número tão baixo de pedidos desta natureza nos tribunais brasileiros. Pode ser feita através de documentos, testemunhas, roupas danificadas, fitas gravadas, perícias em filmes, fitas ou mesmo roupas e até restos de secreções, além é claro, da confissão do assediador. Como documento podem ser considerados simples bilhetes em que se possa deduzir o convite libidinoso ou manifestação indecorosa destinada a insinuar desejo sexual. Em se tratando do crime de assédio, por força da previsão penal de um a dois anos

de detenção, não pode ser objeto de apreciação pelos Juizados Especiais Criminais, posto que a sanção para delitos apreciáveis naquele juízo não pode ultrapassar a um ano (Lei n. 9.099/95, art. 61).

Um detalhe que ganha importância cada vez maior nas questões de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual é a responsabilidade solidária da empresa onde ocorre o delito. Defende-se a idéia que a legislação federal trouxesse previsão de responsabilidade na forma objetiva, não apenas do empregador, mas também de superior hierárquico ou colega de trabalho da pessoa assediada e até do cliente do estabelecimento. A defesa desta posição se baseia na tendência do direito brasileiro a responsabilizar o empregador por atos de seus prepostos (CLT, art. 483, § 1º).

A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no tocante à indenização, deverá ser imposta, ainda quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento, por ser aquele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar não só pela organização técnica, mas também pela boa ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade, e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos empregados é manifestação dessa garantia pessoal.

Ainda que não se pudesse inferir do texto consolidado a possibilidade dessa responsabilidade do empregador, as leis civis poderiam socorrer o julgador em caso de não ter condições o assediador de reparar, por seus próprios meios, uma vez que, o dono do negócio deve responder pelos atos de seus empregados ou preposto, nos termos do art. 932, inciso III, do Código Civil. Em que pese à responsabilidade ali prevista ser de natureza subjetiva, poderá ser aplicada ao

empregador, pois, dificilmente o patrão poderá livrar-se de culpa *in vigilando*, *in eligendo*, duas das espécies que a compõem.

A Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal prevê que a culpa do patrão ou comitente é presumida em caso de ato culposo do empregado ou preposto. O empregador deve escolher com zelo os seus empregados e, especialmente, aqueles que exercerão, por ele, vários dos atos empresariais e de administração como se seus representantes fossem. E ainda, deve vigiar para que esses empregados realizem, por ele, os atos de cumprimento do contrato de trabalho para com o empregado, a eles subordinados. Como é pacífica a dedução de que as leis civis devem ser utilizadas de modo subsidiário às leis trabalhistas (CLT, art. 8º, Parágrafo Único), e que a reparação por danos ao ofendido deve ser sempre a mais completa possível, infere-se que a responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador aplica-se ao caso de indenização por dano moral por assédio sexual causado por seu preposto.

Já há precedente acerca da possibilidade em pelo menos um tribunal, o TRT da 12ª Região, em Santa Catarina, que condenou uma empresa, a Renar Maçãs, de Fraiburgo, a pagar R\$ 25,5 mil em indenizações por danos morais a duas ex-funcionárias que trabalhavam na colheita de maçãs e foram assediadas pelo antigo chefe. No acórdão, os juizes entenderam que a empresa foi co-responsável pela atitude do ex-empregado, afirmando que o empregador deve assegurar a qualquer empregado à tranquilidade para exercer sua atividade no ambiente de trabalho, tornando-se responsável pelo dano moral causado e, em consequência, pela indenização a ser paga.

A possibilidade de responsabilização da empresa também no caso de dano moral reclamado por empregado ou empregada vítima de assédio sexual começa a

preocupar as empresas e muitas estão mudando os termos de seus contratos de trabalho a serem assinados com futuros empregados. Entre outras providências, elas estão acrescentando no contrato um termo de compromisso, a ser assinado pelo empregado, de que tomou conhecimento da política antiassédio da empresa e quais as conseqüências do delito. Essa prática já existe, por exemplo, nos contratos de trabalhos dos 1,2 mil funcionários da rede de hotéis Marriott, no Brasil, onde, apesar dos cuidados, no início do ano, a empresa teve de demitir por justa causa um gerente operacional, por assédio a cinco funcionárias. Apoiadas pela empresa, elas comunicaram a delegacia da mulher e o gerente responde processo por assédio. A campanha interna de esclarecimento da empresa inclui cartazes espalhados contendo mensagens como: O assédio interfere no desempenho do trabalho e cria um ambiente intimidador, hostil e ofensivo. Há uma clara tendência de as empresas colocarem cláusula referente ao assédio sexual nos contratos, tentando garantir o ressarcimento em eventual condenação como co-responsável por danos morais em crime de assédio praticado por seus prepostos contra os empregados ou empregadas.

No plano da reparação, cabe lembrar o disposto no art. 932 do Código Civil, em seu inciso III, que atribui ao empregador a responsabilidade civil por quaisquer danos causados por seus empregados no exercício do trabalho. Com base nesse preceito, tem a vítima à faculdade de exigir do empregador indenização civil em razão do assédio sexual no local de trabalho, pelo princípio da responsabilidade objetiva. Por isso, fica ainda mais clara a necessidade de meios de prevenção, tanto no interesse do empregado como no da entidade patronal.

2.3 O Assédio Sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho

No plano trabalhista, o assédio sexual pode ensejar, no que toca à rescisão contratual, as seguintes situações: a) aplicação de penas disciplinares ao agente ativo, como advertência ou suspensão; b) dispensa por justa causa do empregado que praticar, com base no art. 482, alínea b, qual seja, a incontinência de conduta, que se liga diretamente à moral e a desvios de comportamento sexual; c) rescisão indireta do contrato de trabalho, a pedido da vítima de assédio, com base no art. 483, alíneas a, d, e e da CLT, ou seja, serviços contrários aos bons costumes e alheios ao contrato, descumprimento de obrigações legais e contratuais e atos lesivos à honra. Como já foi dito, nada impede, porém, que a vítima permaneça na empresa.

Na doutrina brasileira, o assédio sexual é forma de incontinência de conduta e mau procedimento, a que alude o art. 482, alínea b, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quando o agente ativo é empregado, qualquer que seja a posição ocupada, o assédio sexual no trabalho evidentemente constituirá justa causa para a dispensa. Trata-se de um inadimplemento grave dos deveres do empregado, pois envolve a utilização de poderes inerentes à função. Repercute diretamente na confiança em que repousam as relações entre empregado e empregador, principalmente se for alguém com cargo mais graduado, como costuma acontecer. O empregado de confiança é aquele que, pela relevância de suas funções, é uma forma de *alter ego* do empregador, pois o representa no exercício do poder de comando. Dele se exige a mais irrestrita credibilidade, e a análise de seu comportamento será feita com ainda mais rigor.

É corrente a afirmação da responsabilidade do empregador, no caso de assédio sexual praticado por seus prepostos, executivos ou quaisquer empregados, com abuso de autoridade. Tal responsabilidade, como foi dito, para alguns, seria objetiva, independentemente do conhecimento prévio e da eventual omissão de medidas de proteção à vítima. Outros, mais cautelosamente, exigem uma responsabilidade direta e efetiva.

Entende-se que não se deve exigir um critério absoluto à responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos. Seria instituir um enorme risco à atividade empresarial e estimular uma verdadeira febre de indenizações. Os modelos de relações de trabalho modernos não podem fomentar a litigiosidade, pois perdem, com isso, qualidade e competitividade. Além disso, não é de se descartar a ocorrência de situações em que o suposto assediador e a vítima se ponham em acordo, em verdadeira simulação de assédio, para, ao final, dividir uma indenização eventualmente obtida nos tribunais.

A doutrina do dano moral tem crescido de forma extraordinária, sendo hoje inquestionavelmente reconhecida como fato gerador de pesadas indenizações. Admite-se, sem margem a discussões, que o dano moral deve ser compensado, em dinheiro ou *in natura*, assim como qualquer dano de caráter patrimonial. Talvez seja no âmbito do direito do trabalho, porém, que o dano moral encontre maior espaço, dada a subordinação do empregado ao empregador.

A Constituição Brasileira de 1988 exalta a dignidade da pessoa humana e dispõe que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação" (art. 5º). Não faz parte da tradição de nosso direito, porém,

indenizar materialmente o dano moral. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 trouxe importante inovação.

A indenização por dano moral funda-se no princípio da responsabilidade civil, sendo necessário, assim, buscar respaldo nos artigos 186 e 187 do Código Civil:

art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

art. 187 – Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Esclarece-se, enfim, que a dispensa, quando motivada pela recusa do empregado de satisfazer os anseios sexuais do assediador, tem evidente caráter abusivo. O problema é que dificilmente será revelado o verdadeiro motivo, procurando-se sempre escondê-lo atrás de razões econômicas, tecnológicas, disciplinares, etc. Perante o direito brasileiro, inexistente para essa dispensa abusiva qualquer tratamento especial na legislação. Não se consagra o direito à reintegração e nem indenização especial ou de valor superior à fixada para dimensões simples, sem justa causa. A vítima pode, contudo, exigir indenização por dano moral, com amplas possibilidades de êxito, mesmo permanecendo no emprego. A reparação do dano moral se faz por dois modos: sanção *in natura* e sanção pecuniária. A primeira poderá consistir em uma retratação ou desagravo público; a segunda em pagamento de indenização. E a indenização pode ser devida mesmo que não haja reflexos materiais ou patrimoniais para a vítima.

No Brasil, a compensação pecuniária é sempre devida no dano material, em

face do que dispõe o art. 5º, inciso V, da Constituição Federal, que assegura “indenização por dano material, moral ou à imagem”. O Superior Tribunal de Justiça admite a cumulação do dano material com o dano moral, através da Súmula nº 37.

Nota-se que a reparação do dano nos crimes de violência sexual deve levar em conta, portanto, a gravidade da afronta, a intensidade do sofrimento e, é claro, as condições econômicas e sociais do assediante.

Por fim, a ação de indenização do dano moral decorrente de assédio sexual praticado contra empregado, no recinto de trabalho, deve ser ajuizada perante a Justiça do Trabalho, apesar do entendimento contrário do STJ, no acórdão ora transcrito:

A competência *ratione materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida, que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção de contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil. (STJ CC 11.732-1-SP – AC. 2º S – 94/0037-430-5), Rel. Min. Sálvio Figueiredo Teixeira)

Esse entendimento, porém, está superado pelo Supremo Tribunal Federal, que, em julgamento histórico, adotou posição diversa, proclamando a competência da Justiça do Trabalho sempre que o conflito decorra da relação de emprego, independentemente da aplicação, ao caso, de normas de outros ramos do direito. Em seu voto, o Ministro Sepúlveda Pertence afirma que a Justiça do Trabalho é competente, quando o conflito advenha da relação de emprego, pouco importando que, para sua solução, apliquem-se institutos do direito civil. O fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como efeito à sua

causa, à relação empregatícia. (Conflito de Jurisdição nº 6.959-6, julgado em 23.5.90, DF 22.2.91, p. 1.259). Assim, o pedido de reparação do dano moral poderá ser ajuizado na Justiça do Trabalho, sob a forma de reclamação trabalhista, juntamente com as demais pretensões decorrentes da relação de emprego, e seu valor será arbitrado à luz dos conceitos acima desenvolvidos.

CAPÍTULO 3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL E SUA PREVENÇÃO

3.1 Os Vários Projetos de Leis

As transformações do mundo feminino chegaram ao Congresso Nacional. O Conselho Nacional da Defesa da Mulher (CNDM) demanda enfaticamente a criminalização do assédio sexual. São inúmeros os projetos de lei que visam disciplinar o problema, abrindo caminhos para a reclamação e reparação do assédio sexual, que serão comentados a seguir. No âmbito legislativo, o Estado do Rio de Janeiro saiu na frente ao aprovar a Lei 1.886 em 8 de novembro de 1991. Essa lei penaliza os estabelecimentos comerciais e industriais, entidades, representações e sociedades civis e vem sendo contestada por vários juristas, que negam competência ao Poder Legislativo estadual nessa área. A lei, porém, foi aprovada, e o governo do Rio de Janeiro prometeu criar e manter um setor para receber denúncias.

No Estado de Minas Gerais, a Lei nº 11.039, de 14 de janeiro de 1993, impõe sanções à empresa em cujo estabelecimento seja praticado ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra a mulher. O artigo 411 dessa lei estabelece que constitui ato atentatório contra a mulher empregada à prática de ações que a atinjam em sua liberdade sexual, dignidade e pudor pessoais, especialmente as que se caracterizarem como obtenção de vantagem de natureza pessoal. No Congresso Nacional, há várias iniciativas para tipificar criminalmente o assédio sexual. Todas elas enfatizam mais a reparação do que a prevenção do problema.

O Projeto de Lei nº 143 foi apresentado na Câmara dos Deputados pela deputada Marta Suplicy do Partido dos Trabalhadores (PT/SP) no dia 9 de março de 1995. A proposta é uma reprise de projeto apresentado pela ex-deputada Maria Luiza Fontenele, do Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU/CE).

Todos os projetos, contudo, prevêm a arbitragem como instrumento imprescindível nessa seara. A arbitragem possui inúmeras virtudes para o natio dos problemas de assédio sexual. Ela é sigilosa, desce a muitos detalhes e é realizada com rapidez e economia.

A pena de detenção prevista nos projetos de lei pertinentes à matéria vai de 6 meses a 2 anos, mais multa, e pode ser maior se o assediador se prevalecer da menoridade da vítima, da condição de profissional da saúde, do cargo ocupado na empresa, do parentesco ou afinidade e de superioridade social ou econômica. Vê-se, assim, que aqui está outro equívoco, pois essas circunstâncias não são agravantes, mas sim traços essenciais do assédio sexual. Sem elas, inexistente o assédio. Portanto, trata-se de um projeto com equívocos, lacunas e obscuridades em excesso, havendo o risco de cair no vazio ou produzir consequências jurídicas e sociais negativas, pela dificuldade de segura interpretação e aplicação.

A crítica, no entanto, vai mais longe: a criminalização do assédio sexual dificulta a reparação civil, pois tudo dependerá do pronunciamento do juiz criminal que utiliza critérios rigorosos e restritos para reconhecer uma infração penal. Além disso, qualquer processo criminal interrompe o andamento do pedido civil de reparação em dinheiro.

O projeto, por fim, declara ser o assédio sexual um crime de ação pública, ou seja, o processo criminal não depende de iniciativa da vítima, podendo ser iniciado até contra a vontade dela. Enfim, é um lamentável exemplo de banalização da lei

penal, que, na realidade, não se deve estender a todas as condutas imorais, pois existem meios de repressão mais eficientes. A indenização civil afigura-se perfeitamente adequada para inibir o assédio, além das penalidades de caráter trabalhista. O ordenamento jurídico atual dispõe de inúmeros preceitos nos campos penal, civil e trabalhista aptos a resolver os conflitos decorrentes de assédio sexual.

O projeto, assim, tem como grande preocupação combater o assédio sexual nos ambientes de trabalho, em especial entre superior e subordinado. Não exclui o assédio sexual entre trabalhadores do mesmo nível, mas, se praticado pelo superior hierárquico, é fator de agravamento da pena. É o que se depreende do artigo 2º do Projeto de Lei do Senado nº 235, de 1995:

São circunstâncias que agravam a pena até o dobro:

I - Nas relações de trabalho os atos de coação, constrangimento, com ou sem violência, de empregador, preposto ou chefe imediato que, se prevalecendo de cargo ou função, ameaçar empregado com rescisão contratual.

O projeto prevê também o combate ao assédio sexual que ocorre fora das relações convencionais de trabalho (chefe-subordinado), dando especial atenção à área da saúde, como é o caso do relacionamento entre médico e paciente. Não há referência às relações entre professor e aluno, vendedor e cliente, policial e cidadão comum, e várias outras que costumam ensejar casos de assédio sexual. O foco na saúde aparece com destaque no inciso II do artigo 2º: "Nas relações profissionais de saúde que, se prevalecendo do exercício profissional, submeterem pacientes a constrangimento sexual".

Lamentavelmente, o projeto dá ampla publicidade a um problema que exige grande cautela. No dia 28 de março de 1995, portanto, poucos dias depois de apresentado o projeto da deputada Marta Suplicy, a deputada Raquel Capibaribe ofereceu à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 242 que, na verdade, repete o Projeto de Lei nº 143/95 anteriormente comentado. Dada a similitude com o Projeto de Lei nº 143/95, deixamos de repetir aqui os comentários já apresentados. Nos dois casos, convém enfatizar que a matéria é tratada apenas na área penal. Segundo essas propostas, os crimes de assédio sexual ficariam sujeitos à ação penal pública. Em 16 de agosto de 1995, foi apresentado o Projeto de Lei nº 235/95 do Senado Federal, pela senadora Benedita da Silva (PT/RJ). Trata-se de projeto idêntico ao Projeto de Lei nº 143/95 da deputada Marta Suplicy.

Os três projetos parecem ser uma sucessão de cópias. Todavia, a senadora Benedita da Silva, na justificativa da sua proposta, argumenta ter apresentado projeto do mesmo teor, com a co-autoria dos deputados Sandra Starling (PT/MG) e José Fortunati (PT/RS), quando era ainda deputada federal em 1991, reivindicando, assim, a autoria do texto original.

Em 1996, o deputado Waldomiro Fioravante apresentou o Projeto de Lei nº 1.533/96, que redefine o assédio sexual, colocando-o no terreno dos danos morais. A definição adotada é razoavelmente ampla para captar várias formas de assédio sexual: "Art. 1º - Constituí dano moral causar tristeza, mágoa, sofrimento, dor física ou emocional".

Os danos morais podem ocorrer em qualquer campo. Mas, os que ocorrem no ambiente de trabalho, diz o projeto, serão sujeitos ao julgamento da Justiça do Trabalho: "Art. 3º - Compete à Justiça do Trabalho apreciar e julgar as ações de reparação de danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho".

Em 1997, foi apresentado pelo senador José Bianco projeto substitutivo, a partir do projeto já referido da senadora Benedita da Silva. Esse substitutivo define como crime de assédio sexual: constranger alguém, com sinais, palavras ou gestos, objetivando ou sugerindo a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, se a conduta não constituir crime mais grave.

Essa definição, além de muito genérica, não contém o elemento essencial do assédio sexual, que é a chantagem, o abuso de poder sobre outrem. Choca-se com a orientação consagrada em outros países e, o que é pior, com o comportamento do povo brasileiro, que costuma ser desinibido e aberto em matéria de sexo. As leis devem atender à realidade a que se irão aplicar.

Já em 1999, foi apresentado na Câmara do Deputados o projeto de Lei nº 61/99 (14/01) de autoria da deputada federal Iara Bernardi do PT, que acabou por tipificar o assédio sexual como crime previsto neste projeto de lei, refletindo tendências do Direito Internacional que buscam viabilizar formas de violência de gênero, cujas causas não são as mesmas da violência das ruas. Baseiam-se na cultura da desigualdade, que permeia a construção das relações sociais, profissionais e do âmbito privado há séculos. Seguindo a lógica do Direito brasileiro, este projeto buscou ser objetivo no trato da questão, no âmbito Penal.

Este projeto tramitou na Comissão de Constituição e Justiça, onde recebeu parecer do deputado Marcelo Déda (PT-SE), pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito pela aprovação, em 04/10/00. Foi designada relatora em plenário, a deputada Zulaiê Cobra (PSDB-SP), que proferiu parecer em substituição a CCJR pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito pela aprovação, com substitutivo. O projeto foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados em 15/03/01. Encaminhado ao Senado Federal, o PLS

14/01 tramitou na Comissão de Constituição e Justiça, onde foi aprovado por unanimidade o texto oriundo da Câmara dos Deputados, com parecer da senadora Heloísa Helena (PT-AL), em 18/04/01. Na mesma data foi aprovado pelo plenário do Senado, por unanimidade. Em 16/05/01 foi transformado em norma legal (Lei 10.224/01).

Resta-nos, agora, ver aprovado o Projeto de Lei 62/99 da nobre Deputada Iara Bernardi, que altera a CLT para introduzir a favor da(o) empregada(o) vítima de assédio sexual a possibilidade de ser indenizada(o) ou mudar de local de trabalho.

pretende-se com este projeto de lei, que se proporcione aos empregados assediados sexualmente no trabalho, dos quais a grande maioria é constituída de mulheres, um instrumento para proteção do seu desempenho profissional. É o que se pretende com a aprovação do presente projeto de lei que atuará, ainda, como redutor e desestimulador da desprezível prática do assédio sexual nas atividades laborais.

3.2 A Lei Nº 10.224/01

O legislador brasileiro agiu atrasado na regulamentação da conduta de assédio sexual, muito depois de considerável número de outros países. Os Estados Unidos foram os primeiros a criminalizar a figura, a partir da Segunda metade dos anos 70, com a denominação de sexual harassment. Desde então, vem aumentando o número de países que tem se preocupado com a questão. Mas a maioria coloca o tipo na legislação civil ou trabalhista, e poucos o consideram o incluem no Direito

Penal. Menor ainda é o número dos países que admitem a cumulação de tutela penal e extrapenal. Entre os países que adotaram o assédio como crime, todos na década de 90, estão a Espanha, Portugal, França e Itália.

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

Art. 216-A. Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

As primeiras manifestações dos doutrinadores brasileiros foram pródigas em críticas ao texto da lei, considerado defeituoso e incompleto por deixar determinados "vazios" para regular situações muito comuns, como a questão do assédio por pastor ou padre, por exemplo, fato que não está capitulado no artigo 216-A, de vez que o texto ali só se refere à superioridade hierárquica ou ascendência em razão de exercício de emprego, cargo ou função, ou seja, o sujeito ativo do crime deverá ser necessariamente superior hierárquico, excluindo aqueles que exercem a mesma função ou cargo inferior, de modo diferente da lei espanhola, que contempla a hipótese do assédio entre colegas do mesmo nível, no que se chama de assédio sexual ambiental. No caso brasileiro, porém, observa-se, a presença da ascensão do autor sobre a vítima é fundamental.

Destaca-se o fato de que o assédio, de acordo com a nova lei, tem como elemento típico o constrangimento exercido por alguém em busca de satisfação sexual. Envolve, portanto, relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual. Tratando-se de assédio laboral, pode-se incluir outro bem jurídico importante: direito a não-discriminação no trabalho.

Outras vozes manifestaram-se a respeito da imperfeição do texto legal, argumentando que faltou técnica ao legislador. A palavra constranger, por exemplo, está grafada no texto dos artigos 213 e 214 do Código Penal para definir estupro e atentado violento ao pudor. Nos dois casos, pode adequar-se perfeitamente na definição legal, isto é, o ato pelo qual uma pessoa obriga outra a fazer o que não pretende ou não quer fazer, ou a obriga a não fazer o que era seu desejo ou de seu interesse, enquanto que no caso do assédio sexual, não se trata de obrigar a pessoa a prestar algum favor sexual mas ameaçar, direta ou indiretamente, alguma retaliação se a pessoa se negar a prestar tal favor.

Da forma como foi redigido o texto da lei, torna-se difícil separá-lo das figuras do estupro e do atentado violento ao pudor. Some-se a isto, a indefinição, pela lei, dos termos vantagem e favorecimento sexual, que podem dar margem a interpretações subjetivas, pois muitos casos de assédio envolvem, o ambiente hostil de trabalho, como a repetição de piadas com conteúdo sexual, conversas que envolvam partes genitais do corpo da empregada, posters com imagens ofensivas envolvendo sexo ou nudez, que não implicam, propriamente, em solicitação de favor sexual, mas que podem constranger a pessoa a fugir do local, a deixar de frequentá-lo, consistindo, aí, uma forma de discriminação, por assédio sexual, que poderia estar capitulada na lei.

Percebe-se que o delito, conforme o texto da Lei 10.224/01 se caracteriza por três pontos principais: a) constrangimento ilícito, que ele define como compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima etc.; b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual; c) abuso de uma posição de superioridade laboral.

Para Gomes (2001, p 35):

teria sido preferível ao legislador brasileiro instituir lei específica sobre o assédio sexual, já que esta teria caráter mais geral e conferiria ao tema a importância que merece no contexto jurídico do sistema pátrio: Uma "solução" puramente "penal", da qual tem se valido o legislador pátrio sem nenhum comedimento, confere ao tema uma sensação de simbolismo crasso e reprovável. Na lei específica, dever-se-ia prever a obrigatoriedade de criação de comissões dentro das empresas ou dentro dos sindicatos. Com formação paritária, para se ter conhecimento do caso em primeira mão. Se o assunto não fosse resolvido no âmbito dessas comissões, então sim, utilizar-se-ia o direito penal (a sanção penal), como ultima ratio.

Outras questões foram consideradas sérias pela doutrina que pôde avaliar o texto da nova lei. Embora possa ser considerada como mecanismo de pressão, a localização sistemática da nova figura no Código Penal, na realidade, não acrescenta maior efetividade à punição, ao contrário, a dificulta, à medida que, colocada no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, mantém a iniciativa da ação penal privativa da vítima. Assim, a vítima poderá continuar não exigindo a punição de seu assediador. A natureza dessa infração penal desaconselha que a sua ação penal deva depender de iniciativa exclusiva da pessoa ofendida, eis que esta se situa sob o jugo do agente que, por tal relação de superioridade, poderá

coagi-la à não propositura da ação, o que garantiria a persistência da impunidade. Por outro lado, confiar-se unicamente ao talante do pretense sujeito passivo o exercício da ação possibilitará que este se utilize dessa faculdade processual para exigir do indigitado autor da infração qualquer vantagem (inclusive econômica, como preço pela sua não propositura).

Percebe-se que a tipificação penal do assédio foi um equívoco do legislador. O mais correto, teria sido a previsão do tipo em leis civis e trabalhistas, garantindo-se a possibilidade de reparação do dano moral, talvez nos moldes da legislação americana, que prevê uma ação civil de reparação de danos, que inclui a responsabilidade da empresa que sabia ou deveria saber do assédio praticado. Também há mecanismos para que o empregado possa reclamar da prática do assédio dentro da própria empresa. E, a possibilidade de ter que responder conjuntamente com o empregado, faz com que a empresa se dedique mais a controlar e prever esse tipo de incidente.

Embora a lei não deixe isso claro, é possível que alguém assedie outra pessoa com o objetivo de obter satisfação sexual para si ou para outrem, como por exemplo, o assédio do superior hierárquico sobre a empregada visando beneficiar terceira pessoa, o dono da empresa. A lei fala em vantagem ou favorecimento sexual, qualquer tipo de ato sexual poderá configurar a conduta, desde que tenha uma finalidade voluptuosa. O contexto da situação é que vai esclarecer o que foi assédio e o que não foi. Meros elogios ao subordinado ou subordinada no trabalho não constitui assédio. Em função disso, nota-se duas preocupações fundamentais:

a) a vítima exageradamente sensível, que interpreta qualquer expressão ou gesto ou palavra como ato fálico (esse tipo de comportamento só Freud explica);

b) algumas idiotices e imbecilidades típicas de alguns norte-americanos: não se pode tomar elevador sem a presença de testemunhas, não se pode pedir para o subordinado ficar no trabalho mais cinco minutos, não pode o professor mencionar qualquer ato sexual na sala de aula, não se pode olhar fixamente para a secretária, etc.

Porém, encontra-se algumas virtudes na criminalização da conduta do assédio sexual, tais como: a) a tutela específica desses bens jurídicos; b) a motivação para observar a lei - que a conduta agora considerada criminosa pode inspirar nos potenciais assediadores; c) a definição do âmbito do injusto; o desencadeamento de uma série de providências dentro das empresas para prevenir o assédio sexual, e d) a dissipação das dúvidas existentes acerca do enquadramento típico ainda existentes.

3.3 A Prevenção do Assédio Sexual

O assédio sexual (indesejado) tem importantes repercussões no ambiente de trabalho. Do lado dos trabalhadores, citam-se o bloqueio da ascensão social, a perda de emprego, o congelamento de salários e benefícios, as transferências indesejadas, a humilhação e a retaliação. Do lado das empresas, o assédio provoca a ruptura do ambiente de trabalho, a desconfiança, a perda de imagem, a redução da produtividade e o comprometimento das vendas.

Enfim, o assédio sexual deteriora o relacionamento entre as pessoas, a imagem da empresa e dos protagonistas do caso. E acaba comprometendo a

atividade empresarial, afetando produção, custos, vendas e gerando despesas.

Por isso, as empresas dos países mais desenvolvidos, onde a questão do assédio está crescendo, lutam para impedir a eclosão desse tipo de problema, fazendo tudo para evitá-lo ou abortá-lo no seu nascedouro. O assunto vem sendo estudado de vários ângulos, e o conhecimento de sua etiologia, dinâmica e prevenção está bem mais avançado do que na década passada. Em vista dos riscos de processos caríssimos e das perdas morais, as empresas e os trabalhadores vêm-se apressando em aprovar regulamentos de pessoal contendo regras bem definidas de ação antiassédio. Tais regulamentos explicitam que o assédio sexual não é tolerado dentro da empresa. Eles definem os comportamentos considerados proibidos. Deixam claras as ações a serem tomadas em caso de assédio. Apresentam orientação sobre como acionar o sinal de alerta e proceder nas reclamações. Proporcionam meios para investigações imediatas e estabelecem fortes punições aos contraventores.

A prevenção do assédio sexual pode ser feita de várias maneiras. Todas elas, porém, requerem o estabelecimento de uma política de conduta. Essa política pode fazer parte do acordo coletivo ou, na falta deste, do regulamento de pessoal da empresa. Em alguns casos, as normas básicas da política de conduta fazem parte do contrato individual.

Regulamentos desse tipo devem ser distribuídos a todos os empregadores, chefes, supervisores e diretores, que o assinarão, atestando o seu conhecimento e concordância com o que está ali estabelecido. Na maioria das empresas, há treinamentos específicos que garantem o bom entendimento e o uso adequado dos regulamentos. Em certos casos, as normas de conduta fazem parte do contrato coletivo de trabalho.

A prevenção do assédio se baseia no cumprimento de um ritual explícito de procedimentos reclamatórios que são adotados na maioria das empresas americanas. Em geral, as reclamações devem ser apresentadas dentro de um prazo curto, no máximo 30 dias após a ocorrência.

A primeira fase se baseia na simples manifestação oral do assediado, declarando-se ofendido e solicitando a suspensão imediata da conduta do assediador. Fracassada essa providência, a segunda fase inclui uma reclamação por escrito ao assediador. Na terceira fase, a reclamação vai para o superior hierárquico do assediador. Na quarta fase, chega à diretoria da empresa. Se tudo falhar, o caso vai para a arbitragem ou para a instância governamental administrativa, como a EEOC (Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego Norte-Americana) nos Estados Unidos, ou diretamente para a justiça.

A divisão apontada é meramente exemplificativa. As empresas têm liberdade para montar o sistema com a complexidade que desejarem.

O fato é que a grande maioria dos casos de assédio termina na primeira fase. Ciente das fases seguintes e das conseqüências decorrentes da reincidência, os assediadores tendem a reformular seu comportamento nos primeiros minutos do jogo.

As pesquisas revelam que somente 2% dos casos chegam à última fase.

O encadeamento dessas providências tem um forte poder desestimulante do assédio sexual. É dessa maneira que, sem lei e tribunais, a grande maioria das empresas vem afastando a proliferação de processos que caracterizam o assédio.

A tendência para o futuro, portanto, é a de que esses mecanismos de autocontrole reduzam a gravidade do problema. Resta, porém, a tarefa de recriar um ambiente agradável e de confiança entre as partes. O excesso de zelo provocou um

clima de medo e uma verdadeira "pasteurização" do relacionamento entre os companheiros de trabalho que, mais cedo ou mais tarde, precisam ser superados.

A eficiência dos procedimentos reclamatórios, por sua vez, depende muito da maneira como são implementados. O que é rigoroso no papel nem sempre é operacional na prática. Os empregadores devem instruir os administradores sobre como se comportar em relação aos seus subordinados, ficando clara a proibição do uso do seu poder em troca de favores sexuais. Eles devem saber também ouvir e coletar as informações de seus subordinados, em caso de queixa. O treinamento é essencial para as partes saberem como se conduzir em caso de necessidade. Assim, na primeira fase da reclamação, é importante que o assediado manifeste o seu descontentamento com firmeza, sem ser rude. A comunicação deve ser privada, mas dentro do próprio local de trabalho, evitando-se os ambientes sociais (bares, restaurantes, viagens etc.). Recomenda-se falar com severidade, sem ofender e sem sorrir. Essa não é uma ocasião apropriada para o exercício do humor.

Na segunda fase, cabe ao assediado escrever uma carta bem pensada e bem objetiva. Convém ser específico sobre o fato que o desgostou, localizando-o no tempo e no espaço com a maior precisão possível. Além disso, é importante demandar com firmeza a correção de conduta do assediador, deixando claro o que se espera dele e o que ele deve esperar em caso de reincidência. A menção às próximas fases é indispensável.

No caso da reclamação prosseguir para uma terceira fase, é importante reunir informações adicionais; elementos concretos, se houver (fotos, cartas, cartões, nomes de eventuais testemunhas etc.). É indispensável demonstrar que as duas primeiras fases foram seguidas à risca, dando datas e detalhes das tentativas realizadas pelo assediado.

Na preparação da quarta fase, será imprescindível juntar todo o material reclamatório anterior; conversar com colegas a respeito do assédio em questão e das providências tomadas; conseguir apoio de testemunhas; organizar todo o material e apresentá-lo à diretoria.

A quinta fase envolve a abertura de um processo administrativo ou a solicitação de uma arbitragem. Nos Estados Unidos, o processo pode ser encaminhado a EEOC ou diretamente à justiça (o que é raro), invocando a quebra de direitos civis e a prática de discriminação e assédio sexuais. A EEOC investigará o caso e dará uma sentença que pode ser revista no âmbito judicial. Em muitos casos, os procedimentos reclamatórios fazem parte do contrato coletivo de trabalho. Nessa sistemática, o sindicato entra em uma das fases posteriores, depois de ultrapassada a fase de queixa verbal e da queixa escrita do assediado. O sindicato entra para ajudar a dirimir o impasse e reparar o dano, uma vez confessado pelo assediador.

Mas, no caso de dúvida de interpretação das cláusulas do contrato coletivo, este prevê o uso da arbitragem, e ali, outra vez, o sindicato representa o queixoso. Nos Estados Unidos, muitas empresas estão propondo aos seus empregados a contratualização dessa cláusula, exatamente para evitar a ida fácil à justiça, que é cara e demorada. A arbitragem, por ser privada e ativa, resolve o caso com mais rapidez. Além do mais, por ser sigilosa, evita a degradação da imagem do reclamante e do reclamado. Nesse campo, muitos autores vêem a necessidade de se ampliar os quadros de árbitros com a inclusão de mais mulheres. No campo estritamente trabalhista, a penalidade mais grave que pode ocorrer a um empregado que pratica assédio sexual dentro da empresa é a dispensa por justa causa. Os casos de dispensa, nos quais há contrato coletivo de trabalho, são comumente

resolvidos pela arbitragem. A arbitragem, entretanto, passa por uma fase de desafio no campo do assédio sexual.

Uma lei que trate do assédio sexual deve ter implicações na área do direito do trabalho, civil, administrativo, e não apenas no direito penal. É preciso determinar que o empregador tenha códigos de conduta eficientes para evitar o assédio sexual no ambiente de trabalho. É preciso investir em mecanismos de responsabilidade civil indenizando-se dano material e moral, repensando-se os tipos de responsabilidade que se pode atribuir ao assediador, inclusive para a empresa que colabora por ação ou omissão. É preciso delinear melhor as implicações do assédio nas relações trabalhistas.

No campo propriamente jurídico, há várias medidas que podem ser tomadas no sentido de reforçar a prevenção do assédio sexual. Em primeiro lugar, deve-se engajar os órgãos da administração pública da área das relações de trabalho nos mecanismos de prevenção, através dos fiscais ou agentes da inspeção. Em segundo lugar, deve-se proceder a uma ampla campanha de esclarecimento, definindo o assédio sexual, suas modalidades, as responsabilidades decorrentes e os meios de defesa das vítimas. Em terceiro lugar, deve-se contar com a participação dos sindicatos, através de campanhas de conscientização e esclarecimento. Cabe aos representantes sindicais atuar no local de trabalho de forma concreta, fazendo tudo para prevenir o assédio sexual e, no caso de sua ocorrência, assistir as vítimas, colaborando na coleta de provas, evitando represálias por parte dos acusados e, principalmente, garantindo o aspecto sigiloso do procedimento.

Os Sindicatos estão propondo que as empresas adotem cláusula em Convenção Coletiva da Categoria Bancária referente à prevenção e combate ao assédio sexual.

O Sindicato dos Bancários entende que a luta contra o assédio sexual faz parte da luta por Igualdade de Oportunidades, uma vez que o assédio é também um obstáculo para se atingir a equanimidade, sem discriminar gênero, raça, deficiência física e orientação sexual

A Pauta de reivindicações da categoria versa sobre a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual. Onde as empresas abrangidas por esta prevenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com a Confederação Nacional dos Bancários (CNB) e os sindicatos:

1. As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão biparte (sindicato e empresa);
2. A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano;
3. Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;
4. Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

A luta agora é para que esta Proposta conste da convenção Coletiva da categoria bancária.

As empresas devem criar regulamentos de conduta ou códigos de ética com os devidos mecanismos de proteção da pessoa assediada e o rechaço a qualquer situação de assédio. Inclusive, as empresas poderão ser responsabilizadas por casos de assédio sexual que ocorram em suas dependências.

Por sua vez, os sindicatos, devem dispor de preparo para influenciar as

empresas a tomar medidas de prevenção do assédio, e de departamento jurídico aparelhado para o ajuizamento das medidas pertinentes, judiciais e extrajudiciais.

CONCLUSÃO

O assédio sexual se tornou um problema trabalhista. O relacionamento em condições de coação tem um equilíbrio extremamente precário. O ambiente de trabalho se torna insuportável; as pessoas ficam desconfiadas, a atitude tende a ser ataque ou defesa o tempo todo. E esse não é, definitivamente, um clima favorável ao trabalho. Uma vez disparada a tentativa do assédio, dificilmente o relacionamento volta ao ponto de equilíbrio. A tendência é a de a relação social se romper. Na insistência do assédio sexual, uma das partes acaba abandonando a interação, ou é forçada a abandoná-la. Por isso, o assédio sexual causa para as partes, com freqüência, o desemprego, ou por demissão ou por renúncia forçada. Portanto, as relações face a face, ao se desequilibrarem, afetam o relacionamento aberto e têm sérias implicações sociais e econômicas no ambiente de trabalho. Vários estudos mostram que o assédio sexual ocasiona severas perdas na carreira profissional do assediado, nas suas finanças e na sua saúde mental.

Outros estudos comprovam que o ambiente de hostilidade gerado pelo assédio sexual e o desconforto dele decorrente reduzem significativamente a produtividade do trabalho. Para o bom desenvolvimento das relações de trabalho, esse tipo de situação precisa ser evitado de todas as maneiras. Os métodos modernos de relações de trabalho se concentram exatamente em mecanismos para evitar essas situações. Em outras palavras, eles dão às pessoas que têm menos poder a força necessária para evitar o abuso de quem tem mais poder. Uma relação que tende a ser assimétrica, com a ajuda desses mecanismos, volta à simetria. Nessas condições, a pessoa sabe que o abuso do poder pode disparar, por parte da outra, uma relação calcada em tais mecanismos, que passam a ter caráter punitivo.

Nas relações do trabalho, os métodos modernos estabelecem regras hierarquizadas de reclamações – procedimentos reclamatórios. O uso dessas regras no interior das empresas funciona como grande inibidor dos desvios de comportamento.

À guisa de conclusão, portanto, tem-se que, no caso de assédio sexual, as regras são as seguintes: como primeira regra, toda pessoa que se sentir assediada deve dar a saber do assediador, oralmente, que não gostou da investida, solicitando que pare e deixando claro que, se ele não o fizer, usará a segunda regra; a segunda regra estabelece que a pessoa assediada apresente a queixa ao assediador, novamente, mas, dessa vez, por escrito e com cópia para o superior imediato; a terceira regra indica que, mantido o assédio, uma via da mesma cópia será enviada a um responsável de escalão ainda mais alto e assim por diante.

Esses procedimentos reclamatórios hierarquizados exercem pressão tão forte sobre o assediador potencial, que este raramente prossegue em seu plano. Eles impedem o trânsito das intenções latentes para o comportamento efetivo. Nessas condições, o assediador e o assediado trabalham dentro de um relacionamento mais simétrico. A elevação dos custos tem a virtude de fazer abortar os comportamentos indesejados, evitando que o relacionamento entre para o terreno da assimetria. Qualquer legislação, portanto, que venha a ser elaborada nesse terreno valerá mais pela sua capacidade preventiva do que pela sua ação curativa.

A ausência de uma sistematização do tema no Direito do Trabalho é uma barreira a ser enfrentada pelos doutrinadores, em busca de soluções que possam caracterizar o crime como justa causa cristalina a motivar a rescisão indireta do contrato, pela empregada, ou empregado assediado, pois que a inclusão como incontinência de conduta ou de ato lesivo à honra ou à boa fama do empregado.

Vê-se, portanto, que o combate a esta prática odiosa sob todos os aspectos, não passa necessariamente pelo Direito Penal, muito pelo contrário: sanções administrativas, trabalhistas e civis seriam, muitas das vezes, mais eficientemente aplicadas e, por conseguinte, mais eficazes e intimidatórias, como a Criação de comissões dentro das empresas ou dos sindicatos, com formação paritária, para ter conhecimento do caso em primeira mão.

É importante manter, no trabalho, as relações equilibradas e o respeito mútuo entre as pessoas. Só assim, pode-se pensar em participação, cooperação, empenho e produtividade.

REFERÊNCIAS

- ✓ BRASIL, *Novo Código Civil: exposição de motivos e texto sancionado*. Brasília: gráfica do Senado Federal, 2003.
- ✓ _____, *Constituição (1998)*. 19ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados. Coordenação de Publicações, 2002.
- ✓ CARRION, Valentin. *Comentários a CLT*. 11ª ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, saraiva, 1999.
- ✓ _____, Valentin. *Nova jurisprudência em Direito do Trabalho*. São Paulo. Revista dos Tribunais, saraiva, 1993.
- ✓ CASELLA, João Carlos. *Proteção à intimidade do trabalhador*. São Paulo: LTR, 1996.
- ✓ CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 2. ed. Almedina, 1998.
- ✓ DELMANTO. Celso. *Código Penal Comentado*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- ART. ESCUDERO, Ricardo. *El acoso sexual en el trabajo*. Relaciones Laborales, Madri: La Ley, n. 24, dez. 1993.
- INT. GOMES, Luiz Flávio. Buraco na lei. *Revista Consultor Jurídico*. Disponível na Internet: <<http://www.damasio.com.br.br>>. Acesso em 08 de Junho de 2002.

JM JESUS, Damásio E. de. *Assédio Sexual: Primeiros posicionamentos*. Disponível na Internet: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 15 de Julho de 2004.

JM _____ . *Crime de assédio sexual* . Jus Navigandi, Teresina, a. 6, nº 52 nov. 2001. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2386>>. Acesso em: 26 de Abril de 2005.

✓ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *CLT universitária*. 11ª ed. São Paulo, 1992.

✓ SANTOS, Aloysio. *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

ANEXOS

LEI Nº 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001.**Mensagem de Veto nº 424**

Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

"Assédio sexual"

"Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (AC)

"Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos." (AC)

"Parágrafo único. (VETADO)"

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de maio de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
José Gregori

Projeto de Lei nº 62, DE 1999.

(Da Sra. Iara Bernardi)

Altera os arts. 482, 483 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte letra "m":

"Art.
482.....

m) prática de assédio sexual a trabalhador subordinado ou trabalhadora subordinada."

Parágrafo Único: entende-se por assédio sexual toda conduta de uso indevido de poder e posição hierárquica nas relações de trabalho e docência, para a obtenção de favores de natureza sexual."

Art. 2º. O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte letras "h":

"Art.
483.....

h) for vítima de assédio sexual por parte do empregador ou empregadora, de seus prepostos ou de superior hierárquico."

Art. 3º. O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º e 3º, ficando seu parágrafo único numerado como § 1º:

"Art.
468.....

§ 2º na hipótese de assédio sexual praticado por superior hierárquico, cabe ao empregado ou empregada o direito de mudar de função ou de setor de trabalho."

§ 3º Compete ao Ministério do Trabalho definir normas para que as empresas estabeleçam programas de prevenção ao assédio sexual, bem como procedimentos internos claros e objetivos para o encaminhamento e averiguação de denúncias.”

Art. 4º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º. Revogam-se as disposições em contrário.