

ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Lourenço Aldo Pereira da Silva¹

RESUMO

Este artigo tem como objetivo conhecer e analisar as relações de trabalho que se estabelecem em decorrência do constrangimento de alguém com o intuito de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual, fazendo prevalecer-se o agente de seu cargo ou função exercida. Destacando, que esta atitude viola o direito de intimidade do trabalhador, bem como, a dignidade da pessoa humana, garantias, estas constitucionalmente asseguradas, não podendo o empregador ou colega de trabalho violá-las. Entrementes, ressalto, ainda, a responsabilidade do empregador face aos atos praticados por seus empregados, bem como, a constatação da degeneração do ambiente de trabalho e diminuição de produção e, ainda, ações judiciais, competência da Justiça do Trabalho decorrente de tal conduta ultrapassada pelo Poder de Direção. Apontamos, ainda, as decisões dos tribunais quanto ao assédio sexual decorrente da relação de trabalho, bem como sua caracterização, ou seja, sua configuração e a prova.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Responsabilidade do empregador. Prova. Dano Moral.

INTRODUÇÃO

O assédio sexual, além de sujeitar a pessoa que o pratica a até dois anos de prisão, pode ser objeto de condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais ao empregado assediado.

¹ Acadêmico do 9º Período do Curso de Direito da Faculdade Atenas – Paracatu-MG. End. Rua Getúlio de Melo Franco, 196 - e-mail: d.lourenco@yahoo.com.br

Esta é a forma mais freqüente pela qual a prática – tipificada como crime pela legislação brasileira – chega à Justiça do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho tem recebido casos desse tipo em grau de recurso, a partir de reclamações movidas contra os empregadores por trabalhadores que foram vítimas de assédio, ou por trabalhadores que se viram envolvidos, de alguma forma, em situações dessa natureza. A prática de assédio sexual foi integrada ao Código Penal em 2001, tornando-se crime sujeito à pena de detenção de um a dois anos de acordo com Código Penal:

Além de ser crime previsto no artigo 216-A do Código, trata-se de uma conduta que gera responsabilidade civil, passível de indenização por danos morais.

No âmbito penal, é a pessoa física do assediador que responde pelo ato ilícito. Como, por definição, trata-se de ato diretamente vinculado à relação de trabalho, no âmbito civil as partes têm recorrido à Justiça do Trabalho.

O assédio sexual, por se tratar de uma violência contra outrem, até mesmo com reflexos psicológicos, poderá situar-se também como assédio moral, segundo vários doutrinadores.

2 ASSÉDIO SEXUAL

2.1 DO CONCEITO

O conceito adotado no Código Penal no artigo 216-A:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio sexual como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Alguns Tribunais do Trabalho em seus julgados define o assédio sexual como:

DANOS MORAIS – ASSÉDIO SEXUAL. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual (...). (TRT 17ª Reg. RO 1118/87, Desembargador José Carlos Rizk).

2.2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual atualmente preocupa os administradores públicos e privados por todo mundo, seja pelo grande número de denúncias de casos; seja pela conseqüência nefasta que ele traz ao relacionamento pessoal no trabalho e à produtividade das empresas e órgãos públicos.

Para a configuração de assédio, necessário haja sempre a intenção de negociar, de valer-se do posto funcional como um atrativo ou como meio de extorsão de privilégio ou vantagens indevidas. Fundamental a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ou sócio da empresa. Sendo necessário, poderes para influenciar na carreira ou nas condições de trabalho que poderá sofrer ameaças com dispensas, transferências, perda de promoções, de referências.

O assédio sexual só se configura quando há uso do poder de direção como forma de obter favores sexuais; quando a troca é consentida, não há assédio; simplesmente o (a) empregado (a) aderiu à proposta e cedeu, em troca bilateral de interesses recíprocos.

Já o assédio moral no trabalho se exterioriza com a exposição e submissão do trabalhador a gestos, palavras, comportamentos obsessivos e vexatórios, ridículo, humilhações públicas e privadas, ameaças, ironias, sarcasmos e perseguições, em degradação das condições de trabalho, atentando contra a dignidade e a integridade psíquica e até física do empregado.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005) pode configurar-se assédio sexual em quatro hipóteses:

a) do empregador contra o subordinado, que é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como a de emprego, na qual aquele se situa na

posição dominante e este na de dominado;

b) a do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado, além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral;

c) do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeita-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta, ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no

Código Civil, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos dos mesmos;

d) embora mais difícil a de empregado sobre superiora hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis. (NASCIMENTO: 2005, 136-139)

Portanto, configura-se o assédio sexual mediante uma conduta reiterada, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto, explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e espaço.

2.3 DA PROVA

Tarefa difícil é a obtenção de prova para configuração de assédio sexual, já que os fatos dessa natureza ocorrem inevitavelmente ou quase sempre entre quatro paredes, entre duas pessoas e às escondidas.

Porém, para a punição do assediante e indenização do assediado, as provocações devem ser demonstradas claramente.

A sustentação deve ser afirmada por meio de prova habitualmente aceitas em Juízo; os melhores meios de prova seguramente são as cartas, bilhetes, *e-mails*, nos quais comprove a prática de reiterados e ofensivos convites à dignidade do trabalhador. Poderá,

ainda, ser feita por meio de testemunhas, exibição de documento ou coisa ; por perícias em filmes ou fitas gravadas, além de confissão e outros meios de provas em direito permitidos.

Acerca da prova os Tribunais Regionais do Trabalho, já vem manifestando em vários julgados, que ora transcreve-se:

EMENTA - ASSÉDIO SEXUAL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A condenação ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de assédio sexual depende da prova robusta de que este tenha efetivamente ocorrido, sendo certo que as apenações que possam ser impostas ao empregador em virtude de tal conduta – que também configura crime regulado pela legislação penal – dependem da demonstração irrefutável da ocorrência do ilícito penal, requisito sem o qual não há sequer que se cogitar em pagamento da mencionada indenização.

(00466-2004-041-03-00-6 RO – 7ª T. TRT/3ª Reg. – Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida – Publ. MG. 27.07.04)

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERÍSTICAS. PROVA. Configura-se o assédio sexual quando o agente, prevalecendo-se da condição hierárquica superior ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 216-A, CP). Ausente a prova desses requisitos legais não se reconhece a prática de conduta típica do delito e tampouco é cabível o deferimento a do pagamento de indenização por danos morais. (00059-2006-035-03-00-9 RO – Desembargador Irapuan de Oliveira Teixeira Lyra – Publ. MG. 23/09/06).

3 DIREITO À INTIMIDADE. DIREITO AO TRABALHO.

A atual Constituição tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1, III). A noção de dignidade da pessoa humana, concebida como uma idéia surgiu no plano filosófico como reflexão, para em seguida ser consagrada como valor moral, ao qual, finalmente, agregou-se um valor jurídico.

O direito ao trabalho é, sem dúvida, parte do que se chamou de Direitos Sociais na Constituição é entendimento advindo da interpretação dos capítulos referentes ao tema. Os direitos sociais previstos constitucionalmente são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto vontade das partes contraentes da relação trabalhista.

O artigo 12 da declaração dos direitos do homem e do cidadão de 1789 dispõe que:

...ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

No direito do trabalho há limites expressos ao poder do empregador, e tais limites devem ser respeitados, sob pena de ultrapassar os limites entre o direito do empregador de avaliar as condições do candidato a exercer as funções que deva na empresa, e a vida privada daquele que deseja o emprego.

A atual Carta Política diz expressamente que, há proteção a tais direitos, senão vejamos:

Artigo 5º.(...)

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.

Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva, presumindo-se a culpa.

4 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência típica da Justiça do Trabalho é a de compor as lides referentes à relação de emprego, não eventual, entre os próprios interessados singulares (dissídios individuais) ou entre uma categoria profissional e a categoria econômica ou a respectiva empresa (dissídios coletivos).

Diz a Constituição Federal de 1998 em relação da competência da Justiça do Trabalho em razão da matéria, nos casos de assédio sexual nas relações de trabalho que gera indenização por dano moral:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar (nova redação dada pela EC 45/04):

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

A matéria em exame encontra-se pacificada na jurisprudência, pela Súmula nº 392 do c.TST, a saber:

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

4.1 DAS AÇÕES TRABALHISTAS

As ações trabalhistas que têm como matéria principal o assédio sexual são, basicamente, de três tipos. O primeiro são os pedidos de indenização por danos morais por parte das vítimas. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho – situação em que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido – quando se vê vítima desse tipo de comportamento. Há, ainda, processos envolvendo demissão por justa causa, especialmente quando a denúncia é contra o próprio patrão.

Tanto no caso da justa causa quanto no da rescisão indireta, não existe previsão explícita na CLT. O artigo 483, que trata da rescisão por parte do empregado, prevê na alínea “e” a hipótese de “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele [o empregado] ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama” – e é nessa alínea que se têm baseado as decisões favoráveis aos empregados. No que diz respeito à justa causa, o enquadramento tem se dado nas alíneas “b” e “j” do artigo 482 – que tratam, respectivamente, de “incontinência de conduta ou mau procedimento” e “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa”.

A CLT prevê que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização caso o empregador não zele pela segurança e decência no local de trabalho, preservando o respeito à vida privada do empregado e ocorra ato lesivo da honra e da boa fama do empregado. Embora as vítimas mais frequentes de assédio sejam as mulheres,

o crime pode ser praticado por ambos os sexos, contra pessoas de outro sexo, ou até do mesmo sexo.

Quanto ao primeiro tipo (indenização por dano moral) de ação trabalhista, a jurisprudência vem se firmando no sentido, como veremos a seguir:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL PROVA. A prova do assédio sexual deve demonstrar as tentativas do agente de impor a sua vontade, de conotação sexual, à vítima, que sofre constrangimentos, em razão disso. Provadas tais investidas, por parte do sócio-proprietário da empresa, devida a indenização pelos danos morais sofridos pela empregada assediada. (00781-2006-089-03-00-5 RO TRT/3ª. Reg. 8ª T – Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires – Publ. 19/12/06 DJMG).

EMENTA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - PROCEDÊNCIA - Comprovado que a reclamante foi submetida a tratamento hostil e humilhante, além de ser alvo de ofensas e de expressões de baixo calão dirigidas por seu superior hierárquico, todas de conotação sexual, tem-se por caracterizado o assédio, que constitui motivo mais que suficiente para o deferimento da indenização por danos morais vindicada na inicial. (00279-2006-112-03-00-7 RO 1ª T – TRT/3ª.Reg. Desembargador Marcus Moura Ferreira – Publ. 08/12/06 DJMG).

Já no segundo tipo (rescisão indireta) de ação, transcreve-se a tendência do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região acerca da referida ação:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL “DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO” INDENIZAÇÃO” FIXAÇÃO DO VALOR DEVIDO” RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. (... Apesar de este julgador estar convicto da ocorrência do fato, ainda pesa em favor da reclamante o princípio *in dubio pro operario*, que deve ser aplicado.... Entendo, por tudo isto, que ficou provado o assédio sexual, devendo o reclamado pagar a indenização por danos morais postulada, bem como arcar com o pagamento das verbas da rescisão indireta do contrato de trabalho, que declaro neste ato, conforme está sendo postulado na peça inicial....) (00192-2006-056-03-00-6 RO 3ª T – TRT/3ª Reg. Publ. DJMG 15/07/2006 – Desembargadora Maria Lucia Cardoso de Magalhães).

No terceiro tipo (demissão por justa causa) de ação, vejamos:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - DANO MORAL - REPARAÇÃO CIVIL - PROCEDÊNCIA. Pode-se inferir que assédio sexual é conduta, verbal ou física, de conotação sexual não desejada, repetida ou não, capaz de causar constrangimento à vítima e efeito desfavorável no ambiente de trabalho, atentando contra a dignidade e a integridade física ou moral da pessoa humana. Restando comprovado o assédio sexual de superior hierárquico durante o liame empregatício, procedente se revela o pedido de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa do empregador. (00560-2005-097-03-00-0 RO 8ª T, TRT/3ª. Reg. Publ. DJMG 08/10/05 – Desembargador José Marlon de Freitas).

Diante dos entendimentos dos Tribunais Trabalhistas, vimos que comprovado (prova) o assédio sexual nas relações de trabalho cabe ao empregador indenizar o empregado por tal conduta, tendo em vista a responsabilidade objetiva do empregador, nos termos do artigo 932 do código Civil Brasileiro, devendo, este arcar com os danos causados por seu preposto no evento, podendo, se entender que deve, se ressarcir com o causador do prejuízo, em ação própria, o que foge a esta reclamação.

CONCLUSÃO

O assédio sexual não se faz apenas por comentários, gracejos e elogios, mas sim, de forma bem mais violenta e nociva, constituindo uma atitude de exploração sexual que raramente implica no uso de força física. Esse tipo de exploração sexual se caracteriza por ser exercido nas relações de trabalho e a existência de uma hierarquia, onde um tem poder sobre um outro. Ou seja, somente pode se caracterizar o assédio quando existe dentro deste um contrato de trabalho, e ter o sujeito assediador uma função de mando ou posição superior, o chamado poder de direção, fazendo com que a pessoa que está sendo assediada fique em uma posição de quase que total submissão aos desejos e instintos sexuais da outra pessoa, pois qualquer tentativa de denúncia ou negativa quanto ao assédio em si pode se transformar em sua demissão ou rebaixamento da sua função.

Desse modo, o sujeito passivo será sempre um empregado subordinado em relação ao detentor do poder de direção.

O assédio sexual conceitua-se como pretensões insistentes que firam a liberdade sexual de cada pessoa, no sentido de fazer aquilo que não quer, utilizando-se o agente de seu poder hierárquico sobre a vítima.

Cabe ao assediado comprovar o assédio sexual através de prova ou buscar aplicação do princípio *in dubio pro operário* (na dúvida, sempre deverá priorizar o empregado

quando da aplicação da norma laboral), tendo em vista que geralmente tal conduta ocorre na clandestinidade e, buscar junto ao Poder Judiciário a reparação do dano causado pelo empregador.

Para se combater o assédio sexual, não basta um instrumento legislativo avançado que, sem dúvida, poderá ter a par do cunho punitivo, um caráter pedagógico, mas é necessária principalmente, uma profunda modificação nas relações humanas, na mentalidade dos homens e das mulheres.

SEXUAL BLOCKADE IN THE RIGHT OF THE BRAZILIAN WORK

ABSTRACT

This article has as objective knows and to analyze the work relationships that settle down due to the embarrassment of somebody with the intention of obtaining of advantages or sexual, making to prevail the agent of your position or exercised function. Detaching, that this attitude violates the right of the worker's intimacy, as well as, the human person's dignity, warranties, these constitutionally insured, not being able to the employer or work friend to violate them. Meanwhile, I point out, still, the responsibility of the employer face to the acts practiced by your employees, as well as, the verification of the degeneration of the work atmosphere and production decrease and, still, lawsuits, competence of the Justice of the Work due to such a conduct surpassed by the Power of Direction. We appeared, still, the decisions of the tribunals with relationship to the sexual blockade due to the work relationship, as well as your characterization, in other words, your configuration and the proof.

Keywords: Sexual blockade. Responsibility of the employer. Proof. Moral damage.

REFERÊNCIAS

_____. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho** 3ª. Região, ano 1 n. 1 - 1965-2005. Semestral (edição especial – 40 anos). Belo Horizonte: Sigma, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. Atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006.

JURISPRUDÊNCIA DO TRT. Disponível em: <http://or4.mg.trt.gov.br:8080/jurisprudencia/base.do?evento=limpar>. Acesso em: 28 fev. 2007.

JURISPRUDÊNCIA DO TST. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/artigosjuridicos/index.html>. Acesso em: 28 fev. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**: doutrinas e prática forense; modelos de petições, sentença e outros. 19. ed. São Paulo:Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTR, 2005.

OLIVEIRA, Margarete Nicolau de. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Ssedoc/paginabiblioteca/bibliografiaselecionadas>. Acesso em: 02 mar. 2007.