

**ASSÉDIO SEXUAL NO MEIO AMBIENTE DE
TRABALHO**

MARIANO SOLTYS

CATALOGAÇÃO

SOLTYS, Mariano. **Assédio Sexual no Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Clube de Autores, 2012.

Prefácio

Essa obra trata da temática do assédio sexual e vai além do mero enfoque legal ou jurídico, trazendo reflexões sobre o *modus operandi* do ato de abuso e ainda discutindo as origens do problema que envolve cada vez mais empresas e o meio ambiente de trabalho ou outro local. Aqui se faz a diferenciação também do que é assédio e do que não é, a fim de romper com conceitos equivocados com relação ao tema, bem como demonstrar as consequências e como proceder quando se é vítima. Foi atualizada com relação ao tratamento da violência sexual pelo Código penal, bem como com relação a novo enfoque ao tema. Também traz reflexões que quebram o antigo paradigma de dominação e abuso. Aqui eu propus uma obra concisa e bem fundamentada, com explicações acessíveis ao público leigo, apesar de tratar de matéria jurídica e que também serve aos bancos acadêmicos. Boa leitura.

Sumário

Definição de Assédio Sexual	09
Provas em relação ao Assédio Sexual.....	28
Dano moral e material	40
Possibilidade de Rescisão Indireta.....	51
Aspectos Criminais	64
Prevenções a tomar na empresa.....	87
Assédio sexual perante Tribunais	98
Assédio Sexual como consequência de discriminação	113

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como **objeto** o assédio sexual e, como **objetivos:** *institucional*, produzir uma monografia para obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho, pela Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE - Campus de Joinville e AMATRA; *geral*: analisar, criticamente a doutrina e a jurisprudência brasileira no que se refere ao assédio sexual; *específicos*: demonstrar os fatos em que enquadra assédio sexual no meio ambiente de trabalho; discorrer sobre a fundamentação teórica, jurídica e filosófica do meio ambiente de trabalho e assédio sexual e seus efeitos jurídicos; apontar à aplicação do conhecimento em relação ao assédio sexual.

O tema é atual e relevante, de forma que o trabalho e a liberdade sexual são assuntos de ampla discussão, pois o exercício desses direitos, historicamente, vem passando por uma transição da antiga concepção, do código civil de 1916: a mulher honesta, semicapaz; a mulher trabalhadora das décadas de 30 e 40, da CLT, superprotegida

para a Constituição Federal de 1988 e o código civil de 2002 e a Lei 10.224: a mulher plenamente capaz e livre em sua sexualidade, seja no lar, seja no trabalho, não admitido abusos de ordem sexual. Para tanto, coloca-se na sociedade como assunto de suma relevância, visto que é uma mudança colocada agora em lei específica, já discutida e afirmada em jurisprudência. Consequentemente, também a pesquisa tem grande viabilidade, seja pelos meios tecnológicos atuais, seja pela facilidade na obtenção dos mesmos.

Adotar-se-á no presente Trabalho de Conclusão de Curso o método dedutivo¹, com a técnica de pesquisa sendo bibliográfica, entre doutrina e legislação.

A pesquisa foi desenvolvida tendo como base as seguintes hipóteses: a) o assédio sexual se configura pela hierarquia b) a lei trabalhista, civil e penal já apontavam repressões a condutas de assédio sexual; c) se há abuso, há de se distinguir o assédio sexual da violência

¹ "Estabelecer uma formulação geral e, em seguida, buscar as partes do fenômeno de modo a sustentar a formulação geral: este é o denominado método dedutivo". (PASOLD, 2002, p. 104)

sexual e de outros tipos penais e condutas lesivas ao empregado; d) é possível se prevenir na empresa a conduta do assédio sexual.

O trabalho foi dividido em oito capítulos. O primeiro tratando da definição do assédio sexual, depois as provas com relação ao mesmo, o dano moral e material decorrente do ato, a possibilidade de rescisão indireta, aspectos criminais, o que a empresa tem de fazer como prevenção, o assédio sexual nos tribunais e a consequência da discriminação.

O segundo, a prova em relação ao assédio sexual é de difícil obtenção, se descartando muitas vezes a prova testemunhal, haja vista o interesse em empregado na manutenção de seu cargo e a relação íntima que envolve o abuso, muitas vezes entre paredes e sem presença de terceiros. Também a valorização de provas obtidas por meios tecnológicos, como celulares, gravadores e ligações, o que pode facilitar a prova. Também a liberdade do Juiz em se analisar as provas e o auxílio do Ministério Público em sua obtenção.

O terceiro trata do dano moral em relação ao assédio sexual, a variação do seu

quantum e o dano material, como despesas financeiras e tratamentos. Fala sobre em quais casos cabe cada espécie e peculiaridades.

O quarto fala da possibilidade do empregado ou empregada pedir sua rescisão indireta, pedia a conta com seus direitos garantidos.

O quinto trata dos aspectos propriamente criminais da conduta, bem como suas consequência e a ação mediante representação.

O sexto fala na prevenção em empresas em relação ao ato, condutas que afastem a sensualidade e imoralidade. Também de que certos costumes podem dentro do contexto da empresa não serem assédio sexual.

O sétimo traz os entendimentos dos Tribunais, precedentes.

E o oitavo fala da discriminação como motor ao ato.

Nas considerações finais apresentam-se breves sínteses de cada capítulo e se demonstra as hipóteses básicas da pesquisa foram ou não confirmadas.

Capítulo 1

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma restrição da liberdade sexual que acarreta constrangimento, seja físico ou moral e que decorre de uma relação de hierarquia. A doutrina abarca o tema com propriedade, como se segue na presente monografia.

Segundo Pamplona Filho²: "Conceituamos assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual".

Assim sendo, é mister que haja a relação de um superior hierárquico ou de alguém que tenha influência no sentido de poder sobre a vítima, usando-se de ameaça ou constrangimento para aproveitar-se de um fim sexual contra a mesma. O caso mais comum é de empregador, porém pode ocorrer o assédio sexual de um profissional liberal, ou mesmo de um professor exigindo

² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**, p. 16.

favores libidinosos em troca da aprovação de uma aluna ou de uma nota maior, por exemplo.

No entender de Lippmann³: "É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represárias no caso de recusas, como a perda o emprego ou de benefícios".

O tratamento diferenciado em si não acarreta o assédio, nem um mero elogio, como elogiar a pessoa no local de trabalho. O que configura o ato ilícito é a chantagem com o fim de uma relação sexual ou ato libidinoso. Usar de trajés impróprios, como o exemplo de um comerciante que trabalhava de cueca junto com determinada funcionária, também pode configurar o assédio sexual. Neste sentido, observa Lippmann⁴:

É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de

³ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**, p. 11.

⁴ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**, p. 16.

outros prejuízos, como a transferência indevida. É caracterizado pela insistência e inoportunidade. É a 'cantada' desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.

Desta feita, ocorre que a própria Lei trouxe a definição que traça o âmbito de enquadramento desta conduta, sendo a mesma criminalizada e apenada, além de ocasionar uma justa causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, ou apenas a mera transferência de posto de trabalho. Atesta assim o Código Penal, com dispositivo inserido pela Lei 10.224:

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.

Salienta Damásio de Jesus⁵:
“Envolve, portanto, relação de poder, sujeição

⁵ DAMÁSIO DE JESUS e Gomes, Luiz Flávio. **Assédio sexual**, p. 45.

da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual. Trata-se do assédio laboral e pode-se incluir outro bem jurídico importante: direito a não discriminação no trabalho”.

A discriminação no local de trabalho se relaciona com maior amplitude em relação à mulher, haja vista que esta era vítima de uma dominação cultural que a diminuía em capacidade em momentos históricos anteriores. Com a sua revolução, a qual foi a maior o século XX como entendia Bobbio, e com razão, ocasionou um novo paradigma, ou seja, o paradigma da igualdade, o qual tinha sido semeado na Revolução Francesa. O inegável machismo da sociedade em outros momentos, se refletindo até mesmo na Lei, é fato inegável. Exemplo disso é o Código Civil brasileiro de 1916, o qual tratava a mulher como relativamente capaz e que trazia termos como ‘mulher honesta’, assim como o Código Penal de 1940, que ainda vige e que há apenas pouco tempo teve tais expressões ultrapassadas retiradas do seu bojo. Já as leis trabalhistas da década de 30 e 40, procuraram proteger o trabalho da

mulher, limitando certas condutas e favorecendo para a sadia maternidade e amamentação, demonstrando um avanço, apesar de também proibir o trabalho noturno da mulher. Sobre a mulher na época e da legislação, entendeu Collor⁶:

Na grande indústria, o trabalho feminino no Brasil, é espontaneamente amparado pelos industriais, que procuram dar às operárias segurança e comodidade, assim como relativa liberdade, zelando, em regra, pela moralidade, cujo nível é geralmente satisfatório, apesar da promiscuidade do trabalho masculino e feminino em muitos estabelecimentos.

Neste passo, já se percebia que havia certa incontinência de conduta no meio ambiente de trabalho da década de 30, e que isto poderia se agravar futuramente. Outrossim, a mulher já demonstrava plena capacidade e predicados fundamentais para exercer o trabalho até mesmo além do que

⁶ COLLOR, Lindolfo. **Origens da legislação trabalhista brasileira**, p. 172.