

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Letícia Lelis Diniz – leticia_lelis@hotmail.com
Lívia Garcia Alves de Souza – liviagasouza@gmail.com
Luan Rodrigues da Conceição – luan@unisalesiano.edu.br
Marcelo Rangel Faustini – marcelo_faustini@hotmail.com

RESUMO

Nos dias atuais, ocorre uma grande necessidade de se combater permanentemente todo e qualquer tipo de violência que atente à dignidade dos trabalhadores, entre elas o Assédio Sexual. Uma questão que vem ganhando cada vez mais espaço nas discussões trabalhistas, pois nem sempre a dignidade do trabalhador foi um aspecto com que os administradores se preocupassem, afinal os trabalhadores eram vistos como pessoas que serviam seus empregadores. Hoje, porém, existe uma grande preocupação em valorizar os empregados, que são pessoas que se enquadram como colaboradores das organizações onde exercem papel importante para que os resultados apresentados pelas empresas sejam positivos e crescentes. Este estudo foi realizado com o objetivo de verificar o que está ocorrendo de errado no ambiente de trabalho e como é possível melhorar o relacionamento entre os graus hierárquicos da organização.

Palavras-chave: ambiente de trabalho; comportamento; assédio.

1. Introdução

A abordagem do assunto assédio sexual é algo que vem crescendo a cada dia, pois as pessoas vêm buscando acesso aos seus direitos fazendo prevalecer sua dignidade, ou seja, não se aceita mais que a honra, a moral ou a imagem se prejudique por outrem.

Para ilustrar esse tema, será utilizada a metodologia de revisão bibliográfica, com o objetivo de ressaltar a importância desse tema nas organizações para que o problema do assédio sexual seja eliminado.

2. Assédio Sexual

Segundo o dicionário Aurélio, assédio significa “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”.

Com base nesse conceito fica definido o assédio sexual como: consiste na abordagem repetida de uma pessoa a outra, com a pretensão de obter favores

sexuais, mediante imposição de vontade. O assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa.

Destacando os seguintes requisitos:

- a) Presença do assediado (vítima) e do assediador (agente);
- b) Conduta sexual;
- c) Rejeição à conduta;
- d) Reiteração da conduta (em relação à repetição da conduta, pode ser excepcionalmente desnecessária para a configuração do assédio sexual, nos casos em que o ato, ainda que praticado uma única vez, seja bastante grave);
- e) Relação de emprego ou de hierarquia (observe-se que esse requisito só é exigido para definir o assédio por chantagem, outros casos, mesmo fora de relações de emprego ou hierarquia, pode ser configurado o assédio).

Essa atitude pode ser clara ou sutil, pode ser falada ou apenas insinuada, pode ser escrita ou explicitada em gestos, pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda, ou, ainda, em forma de chantagem.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), definiu o assédio como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem características como:

- a) Ser uma condição clara para dar ou manter o emprego;
- b) Influir nas promoções na carreira do assediado;
- c) Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

2.1 Formas de assédio sexual

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho.

Segundo a professora Adriana C. Calvo em “O assédio sexual e o assedio moral...” (2009), mestrandia da PUC/SP, há dois tipos de assédio sexual:

1. **Chantagem:** é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001. Depende, necessariamente, do abuso de poder por parte do assediador, ou seja, a vítima sente-se ameaçada de perder certo benefício ou lhe é oferecido determinado ganho se consentir com as investidas, sendo nesse caso imprescindível a hierarquia.

2. **Intimidação:** intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém, ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, ou seja, funda-se na criação de um ambiente hostil à vítima. A relação de poder ou hierarquia não é relevante, podendo o assediador ser até mesmo de nível hierárquico inferior ao da vítima. Podendo ocorrer, por exemplo, entre pais e filhos, médico e paciente, enfermeira e paciente, professor e aluna, religioso e fiel. Não se exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão.

2.2 Assédio Sexual no ambiente de trabalho

O assédio pode ocorrer entre pessoas do sexo oposto (homem→mulher/mulher→homem), ou entre pessoas do mesmo sexo (homem→homem/ mulher→mulher).

Para a caracterização do assédio sexual é desnecessário o contato físico, pois são várias as condutas que podem constituir a prática do assédio, desde expressões verbais ou escritas claras, comentários sutis, gestos, imagens transmitidas por meios magnéticos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda, ou ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça - Melo (2000).

Para configurar o crime de assédio sexual é necessário que o crime tenha relação com o trabalho. Exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida após o término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízo no trabalho.

Ocorre-se também o assédio ambiental, no qual o assédio sexual é praticado por pessoa da mesma hierarquia ou inferior à da vítima, sendo sinônimo de assédio por intimidação, como já descrito.

2.2.1 Exemplos de atos caracterizadores do assédio sexual

Existem alguns atos que caracterizam o assédio sexual, como:

- A) Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- B) Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- C) Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- D) Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- E) Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- F) Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- G) Elogios atrevidos;
- H) Convites insistentes para almoços ou jantares;
- I) Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- J) Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- K) Exibição de material pornográfico, como o envio de *e-mail* aos subordinados;
- L) Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- M) Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

2.3 Legislações Brasileiras a cerca do assédio sexual

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

2.3.1 Assédio sexual em face da Constituição Federal

O assédio sexual viola direitos previstos na Constituição Federal, ainda que a denominação não esteja expressamente prevista não há dúvida de que fere a igualdade e intimidade, que dizem respeito à dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º, III, (*dignidade da pessoa humana*) bem como os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV – *os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*).

Viola o art.3º, I, que estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, já que não há liberdade na sociedade em que se tenta impor ao outro determinada prática sexual. Pode ainda ser dito que configura prática discriminatória (artigo 3º, IV – *Promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*).

De outro lado, cumpre dizer que a prática do assédio pode ensejar a violação da igualdade entre homens e mulheres (art.5º, I – *homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*), bem como à vida privada, à honra e à imagem (art.5º, X – *São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*).

Quanto aos direitos sociais, destaca-se que o artigo 7º, XXII (*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*), traz previsão expressa de que devem ser reduzidos os riscos do trabalho. Já o inciso XX (*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*) proíbe diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão em virtude do sexo.

2.3.2 Assédio sexual no âmbito penal

A Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e de ascendência. Ela define a prática do assédio como “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”, e fixa pena de detenção de um a dois anos para o assediador.

Segundo o Artigo 44 – As penas restritivas de direitos são autônomas e substituem as privativas de liberdade, quando:

I – aplicada pena privativa de liberdade não superior a quatro anos e o crime não for cometido com violência ou grave ameaça à pessoa ou, qualquer que seja a pena aplicada, se o crime for culposos.

Esclarece-se que embora haja previsão para pena de privação de liberdade, em conformidade com a art. 44, acima mencionado, do Código Penal desde que não haja violência ou grave ameaça à pessoa, a prisão poderá ser substituída pelas chamadas penas alternativas: prestação de serviços à comunidade, doações de cestas básicas a instituições de caridade, entre outras.

Portanto, atualmente o assédio sexual é considerado crime quando praticado nas relações de trabalho e de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O crime de assédio sexual é um crime de ação penal privada, isso significa que basta que a vítima procure um advogado e que esse dê início à ação penal, que ocorre mediante queixa.

No caso em que a vítima não possua elementos suficientes para que seu advogado providencie a queixa, deverá ser realizado previamente o inquérito policial, o qual dependerá da comunicação do fato e autorização da vítima ou de seu representante legal para que o Delegado de Polícia possa investigar.

No caso de miséria da vítima ou de seus responsáveis, o crime passa a ser de ação penal pública condicionada à representação. Nesse caso, o Ministério Público (Promotor de Justiça) será o autor da ação pena, agindo em nome da vítima. Para tanto, depende de prévia representação (comunicação do fato e autorização para propor a ação) e prova da miserabilidade.

É possível co-autoria e participação no crime de assédio, ou seja, responsabilização criminal daqueles que auxiliam ou colaboram com o crime. Entende-se que pessoas do mesmo nível de hierarquia da vítima podem ser co-autores ou partícipes do crime.

Mesmo antes de ser promulgada a Lei n° 10.224, dependendo da prática do assediador, a conduta podia receber a necessária reprimenda crimina, sendo enquadrada em uma das seguintes condutas:

- a) Constrangimento ilegal: é o ato de coagir, forçar, reduzindo a capacidade de alguém para esta praticar algo contra sua vontade;
- b) Ameaça: é a promessa da prática de mal grave feita a alguém, restringindo a sua liberdade psíquica;
- c) Injúria: é a ofensa à dignidade ou decoro de outrem, manifestação de desrespeito e desprezo, um juízo de valor depreciativo capaz de ofender a honra da vítima;
- d) Atentado violento ao pudor: constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso do ato sexual;
- e) Ato obsceno: aqueles atos praticados com característica sexual, atritando com o sentimento médio de pudor e bons costumes;
- f) Sedução: é o ato de seduzir a menor de 18 anos, com juras de amor e promessas, convencendo a jovem inexperiente à prática da conjunção carnal;
- g) Tentativa de estupro: é a tentativa de constranger a mulher ao ato sexual, mediante violência ou grave ameaça;
- h) Importunação ofensiva ao pudor: molestações de forma ofensiva à dignidade e pudor da pessoa;
- i) Perturbação da tranquilidade: atrapalhar, atordoar, pôr fim ao sossego ou tranquilidade de alguém.

Assim, aquele que assedia sexualmente alguém que não está em relação de trabalho, de hierarquia ou ascendência, não pode ser condenado por crime de assédio sexual, pois a hierarquia ou ascendência são imprescindíveis para a configuração desse delito. Entretanto, como referido, a conduta pode ser enquadrada de outra forma, quando cometido o assédio em outras situações do dia-a-dia.

2.3.2 Consequências do assédio sexual na esfera do trabalho

O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteado também as verbas que seriam devidas nessa situação. Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho.

Existem discussões a esse respeito quando o assediador é o empregador ou superior, porém quando é outro empregado, deveriam ser somados outros fatores para caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, dentre os quais o evidente prejuízo funcional e a humilhação sofrida.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482 (*Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalhou o empregado, ou forma prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; 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; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único: Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional), podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

O assédio sexual pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista), no âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio. Pode-se observar como exemplo, que o Estado do Rio Grande do Sul e os Municípios de Pelotas e Santiago já cuidaram de disciplinar expressamente os procedimentos a serem adotados em casos de assédio sexual. Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa

causa, sendo que o assédio sexual pode ser assim considerado. Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

2.3.3. Assédio sexual no serviço público federal

A Lei n. 8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborda claramente a questão do assédio sexual.

Entretanto, mesmo que não exista regra específica no âmbito do serviço público federal, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta e improbidade.

O Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais (RJU) prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo algumas aplicáveis ao tema. Que são elas:

“Art. 116. São deveres do servidor:

(...)

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

(...)

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

(...).”

“Art. 117. Ao servidor é proibido:

(...)

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

(...).”

“Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.”

“Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.”

“Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;”

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicável.

A definição de incontinência de conduta seria a mais próxima do assédio sexual. Assim, poderia ser aplicada a penalidade de demissão do cargo público.

Logo, no âmbito da administração pública, o assédio pode ser enquadrado como infração passível até de causar a demissão do servidor assediador.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde lhe seja garantida a ampla defesa.

2.3.4 Consequências do assédio sexual na esfera civil

O assédio sexual pode gerar indenização. Ante a rejeição sofrida pelo assediador, normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, gerando o direito à indenização.

Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego, o que sem dúvida deve ser indenizado.

Soma-se a isso o fato de que muitas vezes a própria conduta da vítima é questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade.

De acordo com Eluf (1999), a indenização por danos materiais pode abranger:

- a) Os danos emergentes (o que a vítima efetivamente perdeu; por exemplo: em virtude de assédio, a vítima diminuiu seu ritmo de trabalho e, conseqüentemente, suas comissões foram reduzidas);
- b) Os lucros cessantes (o que a vítima deixou de ganhar; por exemplo: a vítima pediu demissão porque foi assediada, deixando de receber salário).

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio sexual.

2.3.5. Responsabilidade pelo assédio

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais), administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão) e penal.

Em sendo o assediador servidor público, o Estado (União, Estado Federado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando reparar os prejuízos que sofrer.

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador, até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo Stocco (2004), a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente.

Essa responsabilização do Estado e do empregador decorre do dever de escolher bem os servidores/empregadores, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

Se o agressor for terceiro, estranho ao quadro funcional da empresa, estará configurada a responsabilidade do empregador, desde que evidenciada a sua contribuição para a materialização do incidente, mediante conduta intencional ou culposa resultante no descumprimento dos deveres de respeitar a dignidade do empregado e de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável.

No caso de assédio sexual por intimidação praticado por terceiro (cliente, prestador de serviços, visitante, etc.) sobre o empregado no ambiente de trabalho, por conseguinte, para a responsabilização patronal, deve ser comprovada a culpa do empregador. Do contrário, o próprio agressor responderá pelo ato.

É importante observar que há casos em que o próprio empregador cria condições para o assédio, por exemplo, quando faz com que as trabalhadoras usem roupas provocantes para atrair clientes.

2.3.6 Culpa decorrente da vítima

No aspecto penal é praticamente irrelevante analisar se a vítima contribuiu ou não para o delito. No momento da fixação da pena é que a culpa pode ser considerada.

Já quando se vê o assédio sob a ótica administrativa, civil ou laboral, deve ser observada a conduta da vítima. Pode-se verificar, por exemplo, a situação daquele que, costumeiramente, abraça seus colegas de trabalho e faz gracejos com insinuações de caráter sexual. Essa sua postura indica que também ele permitiria ser abraçado e que lhe fossem feitos gracejos de natureza sexual, sem que isso fosse uma importunação.

2.3.7 Prova do assédio sexual

Em se tratando de assédio sexual, deve-se ter em mente que a dificuldade da produção de provas é evidente, isso porque é conduta que normalmente ocorre às escondidas.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes, mensagens eletrônicas, presentes.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Mascarenhas apud Bender (2010) destaca que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação.

2.3.8 Ônus da prova

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, isso no âmbito penal, civil, trabalhista ou administrativo.

A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

No aspecto criminal, convém observar que a Constituição Federal dispõe que todos são inocentes até sentença definitiva em contrário.

2.3.9 Ministério Público do Trabalho e o assédio sexual

O Ministério Público do Trabalho pode adotar alguma providência no caso de assédio sexual, pois possui funções institucionais previstas na Constituição que o autorizam a agir na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Sendo o assédio praticado no ambiente de trabalho, o Ministério Público pode agir.

2.3.10. Denúncia caluniosa

No caso de denúncia caluniosa, aquele que for falsamente denunciado tem, além da ação cabível no âmbito penal, a possibilidade de ajuizar ação cível relativa aos danos morais sofridos contra quem o acusou falsamente. Note-se que, a ação deve ser proposta contra quem promoveu a ação indevida. A empresa ou a administração não respondem pelos danos causados por esta ação.

Caso a denúncia seja manifestamente improcedente, podem ser aplicadas as penalidades destinadas ao litigante de má-fé, em conformidade com o Código de Processo Civil.

Art. 17 – Reputa-se ao litigante de má-fé aquele que:

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

Art. 18 – o Juiz ou tribunal, de ofício ou a requerimento, condenará o litigante de má-fé a pagar multa não excedente a um por cento sobre o valor da causa e a indenizar a parte contrária dos prejuízos que esta sofreu mais os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou.

§ 2º O valor da indenização será desde logo fixado pelo juiz, em quantia não superior a 20% (vinte por cento) sobre o valor da causa, ou liquidado por arbitramento.

Sendo possível ainda processo no âmbito penal, por injúria, difamação, e a cobrança civil dos danos morais e materiais contra quem alegou falsamente o assédio.

3. Providências a serem adotadas pela vítima do assédio

Em primeiro lugar, é necessária a clara demonstração da desconformidade com a conduta do assediador, de modo que reste evidente a ausência de reciprocidade, contar para os colegas o que está acontecendo, reunir provas, como bilhetes, presentes e outras, arrolar colegas que possam ser testemunhas, relatar o acontecido ao setor de recursos humanos, relatar o acontecido ao Sindicato.

Persistindo a conduta do assediador (ou ainda que não persista, se apenas um ato é grave o suficiente para configurar o assédio), poderá ser realizado o registro da ocorrência perante a autoridade policial.

Além disso, o fato deve ser comunicado ao chefe hierarquicamente superior ao assediador (se houver), bem como ao sindicato da categoria.

4. Medidas a serem adotadas para evitar o assédio sexual

A formação de um bom ambiente de trabalho é um dos primeiros passos para evitar o assédio sexual. Para isso devem ser evitadas piadas de índole sexual, fotos sensuais ou pornográficas, comentários jocosos sobre sexo, por exemplo.

A instituição de um código de ética ou de conduta é uma recomendação adequada para evitar condutas indesejadas.

Nota-se que entidades sindicais estão preocupadas com o problema, cuidando assim de orientar os trabalhadores para evitar tal fato e como se comportar diante dele.

A empresa e o Estado também devem adotar uma postura preventiva constante, pois o assédio aumenta abstenções, provoca a queda de produtividade e a rotatividade da mão de obra.

Assim, sugere-se que se estabeleçam diretrizes contra o assédio, sejam proporcionados programas de treinamento, fixação de regras para apuração das reclamações; isso porque, ambientes desorganizados, sem hierarquia e funções claras, dão margem à que a pessoa não tenha capacidade de portar-se adequadamente com a situação.

5. Consequências do assédio sexual a saúde

O assédio sexual pode refletir danos a saúde do assediado, como:

- a) Estresse emocional;
- b) Sentimento de culpa;
- c) Perda do poder de concentração;

- d) Transtornos de adaptação;
- e) Ansiedade;
- f) Insegurança;
- g) Baixa auto-estima;
- h) Perda de produtividade;
- i) Falta de motivação.

6. O que não é assédio sexual

Existem alguns atos que não são assédio sexual, e sim apenas forma de relacionamento de colegas de trabalho, por exemplo:

- a) Mera “paquera”, ou seja, a tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual, não constitui assédio sexual;
- b) A simples intenção sexual, o instituto de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual. Necessária será sempre a intenção de traficar, de valer-se do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégios, ou de vantagens indevidas;
- c) A proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão, também não;
- d) A proposta recebida com “hoje não”, “quem sabe mais tarde”, tampouco;
- e) Meros galanteios com comentários normais do tipo “gostei do seu vestido”;
- f) A conduta inconveniente numa festa de trabalho, onde um colega ou chefe, após algumas doses a mais, faz comentários de duplo sentido e lança olhares sedutores, também não constitui assédio, salvo se houver alguma ameaça concreta, e ela for posta em prática mais tarde;

3. CONCLUSÃO

Com a realização do artigo através do método de revisão bibliográfica, percebe-se que o assédio sexual se caracteriza por qualquer ato ou atos (palavras, gestos, escritos) que venham a constranger uma pessoa, e que sejam realizados por uma pessoa em posição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação à vítima, decorrente do exercício de cargo, emprego ou função.

Nem toda a conduta é assédio, portanto, diversas formas de interpretar um mesmo ato, às vezes, vão levar as pessoas envolvidas a diferentes conclusões. O crime de assédio sexual é delito que se consuma, portanto, independentemente da vítima ter se submetido à proposta: para a sua configuração basta o mero constrangimento e a finalidade espúria.

Mas, o assédio se caracteriza, também, por pequenos gestos, como elogios à sensualidade, contatos em partes impróprias, presentes e agrados com a intenção de aproximação, além de cumprimentos efusivos resultando em beijos e abraços consentidos.

Visto que o delito de assédio sexual se desenrola sob a face de tantos diferentes atos, tantos diferentes gestos, torna-se mais necessário e importante que se tenha uma atenção redobrada a esses pequenos detalhes por parte da vítima, na hora de se defender de tal crime, como, também, por parte do aplicador do direito, no momento em que fundamentar seu convencimento no sentido de incriminar ou inocentar alguém.

4. REFERÊNCIAS

BENDER, D. S *et al.* Cartilha sobre o assedio sexual. **SINTFUB**, [s.l.;s.d.].Disponível em: http://www.sintfub.org.br/arquivos/publicacoes/Cartilha_AssedioSexual.pdf Acesso em 21 de maio de 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Vade Mecum. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Decreto-lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Dispõe sobre **Código Penal**. Vade Mecum. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 1 de maio de 1943. Dispõe sobre **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Dispõe sobre **Código de Processo Civil**. Vade Mecum. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o **Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais**. Disponível em: <http://www.pr4.ufrj.br/documentos/lei8112.pdf>. Acesso em: 22 de maio de 2010.

BRASIL, Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Dispõe sobre **Crime de Assédio Sexual**. Vade Mecum. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre **Código Civil**. Vade Mecum. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CALVO, A. O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho. **Saúde e trabalho**, [s.l.;s.d.]. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-calvo.pdf>. Acesso em 20 de maio de 2010.

ELUF, L. N., **Crimes contra os costumes e assédio sexual**- Ed. Condensada, São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, **Novo dicionário da língua portuguesa**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FILHO, R, **O assédio sexual na relação de emprego**, São Paulo: LTr, 2001.



**III ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO
UNISALESIANO**

**Educação e Pesquisa: a produção do conhecimento e a formação de
pesquisadores**

Lins, 17 – 21 de outubro de 2011

MELO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Assédio sexual no trabalho, responsabilidade do empregador. **Reitoria UNESP**, [s.l.;s.d.].Disponível em: http://proex.reitoria.unesp.br/informativo/WebHelp/2001/edi_o03/edi03arq05.htm. Acesso em 21 de maio de 2010.

STOCO, R. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.