



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

O REFLEXO SOCIAL E JURÍDICO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autores: MATEUS MAGALHAES ALVISI, LARA ANDRADE DIAS, BRUNA SARMENTO OLIVEIRA, LETÍCIA VELOSO VIEIRA, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

Introdução

O presente estudo trata da análise de tema de extrema importância na atualidade. O assédio sexual foi positivado no Código Penal Brasileiro pela Lei 10.224/2011 e é visto como uma conquista aos direitos dos empregados, compondo o rol de deveres dos empregadores; apesar disso, muitos trabalhadores ainda ignoram o tema, parcialmente ou em sua totalidade, fazendo-se necessária a sua conscientização. Sabe-se que este fato típico ocorre frequentemente nos locais de trabalho de grande parte da população – principalmente a feminina –, sendo objetivo deste resumo expandido a investigação do assunto a fim de assegurar a eficácia da defesa aos direitos trabalhistas.

Objetiva-se disponibilizar inicialmente uma base conceitual para a melhor compreensão, e, posteriormente, estudar o que se pode ser providenciado legalmente contra esta ação, analisando as bases jurídicas previstas; busca-se, dessa forma, que a pesquisa auxilie na conscientização de proteção ao trabalhador e construção de uma luta pela Justiça, por ser este ideal e finalidade da ciência jurídica.

Material e métodos

Para a atribuição da pesquisa foram utilizados como meios livros, artigos, exposições e análises acerca do tema com suporte na legislação vigente da Consolidação das Leis Trabalhistas (C.L.T), do Código Civil de 2002 (C.C), do Código Penal (C.P) e dos pareceres e parâmetros instituídos pela Organização Internacional do Trabalho (O.I.T). As tipificações metodológicas aplicadas foram a documental, com análises percentuais de pesquisas sobre o tema, e bibliográfica.

Resultados e discussão

A. Identificação do assédio sexual, da vítima e do agressor

O assédio sexual constitui uma sequência de atos que causam graves consequências em diversas áreas. Devido a isso, trata-se de assunto de extrema importância e dificuldade de ser dito, devido à complexidade e delicadeza do mesmo. Para que possa ser melhor compreendido, é necessário, primordialmente, explicar os principais conceitos envolvidos.

Há três principais elementos que caracterizam esse tipo de assédio, sendo eles: a) a conduta de constringer alguém; b) a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual; c) o proveito da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assim, necessariamente deve tratar-se de conduta em que, não havendo a reciprocidade, haverá o prejuízo de uma das partes na relação do emprego, implicando a existência de uma ameaça, sem que haja, no entanto, a presença de violência. O jurista Rogério Greco exemplifica algumas das condutas assediadoras que causam o constrangimento citado: “[...] perseguir com propostas, insistir, importunar a vítima [...]” (GRECO, 2017, p. 1178). Além destas, podemos citar também ações como rebaixar a vítima de posto, o envio de recados via telefone e contatos físicos forçados.

Em se tratando dos sujeitos passivo e ativo, ou seja, vítima e agressor, tem-se que qualquer pessoa pode ser caracterizada como tal, exigindo-se somente os elementos citados acima, haja vista que sempre haverá estabelecida uma relação empregatícia entre ambos, sendo, especificamente, o agressor alguém que ocupa uma posição hierarquicamente superior à vítima e que sempre utiliza de recursos como chantagens e ameaças para alcançar o objetivo de obter o proveito sexual desejado. É importante explicitar que para que haja a consumação não é necessária a obtenção deste favorecimento, exigindo-se apenas que o constrangimento tenha sido exercido com essa finalidade.

Pesquisas realizadas pelo Sindicato dos Trabalhadores de algumas das Indústrias da Região Metropolitana de Curitiba (STIP), disponibilizadas em seu endereço eletrônico em fevereiro do presente ano (2018) e pelo repórter Rafael Barifouse, do jornal eletrônico BBC Brasil em São Paulo, disponibilizada eletronicamente em junho de 2015, foram utilizadas como fontes para retirar alguns dados sobre o tema. Elas apontam que o assédio sexual é quatro vezes mais comum entre as mulheres, abarcando 80% das vítimas, sendo que 52% das mulheres em todo o mundo já sofreram esse tipo de agressão; mostrando também que somente 12,5% denunciam o agressor, em sua maioria (40%) por ter medo de perder o emprego, sendo constatado que 20% das vítimas que denunciaram foram, de fato, demitidas. Ademais, 48% das agressões são verbais e 68% ocorrem durante o dia.

B. Providências jurídicas e suas consequências em relação às partes

A vítima dessa agressão ao recorrer ao poder judiciário, pode provar o acontecimento com gravações telefônicas por um dos interlocutores (ainda que feitas sem o conhecimento de sua formação pela outra parte); cópias de correspondências eletrônicas; bilhetes; presentes e relatos de testemunhas.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

O fato constitui crime penalizado, com detenção de um a dois anos, gera rescisão indireta de contrato de trabalho (rende ao trabalhador assediado muitas rescisórias como se houvesse sido demitido sem justa causa) e indenização por danos morais na esfera civil. Dependendo das circunstâncias em que o assédio sexual se desenvolve, pode-se presumir até o crime de estupro.

O patrão sempre é responsabilizado civilmente por crimes como este cometidos por seus prepostos, que ocorrem dentro do ambiente de trabalho. Por isso muitas empresas possuem políticas contra o assédio, e buscam manter um bom diálogo com os empregados para que o espaço de trabalho seja saudável.

Um dos pontos fundamentais é a proteção da vítima, que tem medo de ser prejudicada em sua carreira ao denunciar o agressor, principalmente quando este está em uma posição hierárquica superior. Os danos morais causados aos trabalhadores que sofrem com essa situação são incalculáveis e sempre é um tópico muito debatido nos tribunais, para que se alcance uma reparação mais justa.

C. Previsão legal

O assédio sexual do ponto de vista da ilicitude do fato transcende a previsão penal constante no artigo 216 – A, do Código Penal, que elenca o fato como ilícito nas relações de trabalho mediante constrangimento. O assédio constitui conjunto de ações sistematicamente coordenadas que intimidam a liberdade sexual de outrem, hipótese incidente no cerceamento do direito individual da livre disposição do seu corpo, diante disso é passível de entendimento que o assédio sexual quando realizado fora do ambiente de trabalho ou sem causar constrangimento, não exceda os limites da ilicitude, não existindo em regra previsão de imputação quando além do ambiente laboral ou objeto penal que previna sua ocorrência em meios sociais de forma penalizada.

Situação que ultrapassa o entendimento penalista quando analisado sob o prisma do Código Civil em matéria de ato ilícito, quando elencado frente aos artigos 186 e 187, que versam sobre a ilicitude nas ações, omissões ou violações de direito que causem dano a outrem, mesmo que plenamente moral e sobre ultrapassar direito próprio por exceder manifestamente limites sociais e morais impostos, assim fica claro a expressa relação da ilicitude civil com incidência penal colateral, diante da violação dos princípios da liberdade sexual e dignidade sexual constituindo o assédio como violação de direito e transposição de limites sociais impostos.

A Organização Internacional do Trabalho deu seu parecer sobre o tema assédio sexual em uma cartilha no dia 21 de junho de 2017 esclarecendo dúvidas, e dentro dessa cartilha conceituou o assédio como manifestação de qualquer meio que proponha ou imponha contra a vontade da pessoa, conduta que resulte em constrangimento e violação da liberdade sexual. Violação que ultrapassa o princípio da liberdade sexual atingindo, por exemplo, a dignidade da pessoa humana, liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento e os valores sociais do ambiente de trabalho sadio e seguro e do valor do trabalho, situação que demonstra o alcance da ilicitude do ato assediador no ambiente laboral.

A doutrina vigente exemplifica dois tipos de assédio sexual, quando existe uma exigência de favorecimento sexual em troca de manutenção de benefícios e para evitar prejuízos, tipo nomeado assédio sexual por chantagem. O segundo tipo doutrinário é o “*quid pro quo*” que é quando o assediador visa diminuir, intimidar ou humilhar a vítima no ambiente de trabalho. Qual a importância dessa classificação, meramente dosimétrica na atribuição de sentença.

Retomando a análise do C.C é possível as penalidades impostas ao assédio como a obrigação de indenizar por responsabilidade civil, texto legal constante no artigo 927, que atribui essa obrigação a situação do assédio por valer de violação de direitos ou risco de violação. Observa-se também previsão legal no C.L.T para as hipóteses de rescisão de contrato que constituem justa causa por situações análogas as formas sexuais de assédio, sendo elas: incontinência de conduta ou mau procedimento e atos lesivos contra honra e boa fama, também a previsão para casos de pleito de indenização em casos de perigo iminente manifesto, podendo ser considerado também perigo contra seus direitos.

Entende-se que todas as formas explicitadas de previsão, incorrem sobre o assédio sexual, e sua possibilidade de abranger o local de trabalho violando diversos direitos fundamentais e valores sociais de importância inerente à pessoa e ao local de trabalho.

Considerações Finais

A partir dessa discussão, é possível constatar que o assédio sexual é uma situação recorrente no local de trabalho, que acarreta problemas para os trabalhadores e para as organizações empregatícias, gerando graves consequências. Ademais, resulta, ainda, na queda do desempenho dos profissionais, na consequente queda da produtividade e na desestruturação do ambiente de trabalho.

É imprescindível observar as disposições legais acerca dessa questão, uma vez que o assédio sexual deve ser combatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas pela sociedade de modo geral, visando sempre preservar os direitos dos trabalhadores e a dignidade da pessoa humana.

Entende-se também, que, além do amparo legal, há maneiras de reverter essa situação, visto que o assédio sexual pode e deve ser prevenido pelas empresas e pelos seus colaboradores de forma conjunta, realizando medidas para responsabilizar os assediadores pelos seus atos e para conscientizar sobre questões éticas e de conduta nas relações de trabalho, uma vez que assim torna-se mais fácil impedir que ocorra a violação dos direitos e das liberdades individuais.

Agradecimentos



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A realização desta pesquisa foi possibilitada devido ao apoio da Pró-Reitoria de Ensino e da Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES), às quais gostaríamos de expressar nossos agradecimentos.

Referências bibliográficas

BARIFOUSE, Rafael. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. São Paulo (SP): BCC Brasil em São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb. Acesso em 17 Set. 2018.

BARROS, Monteiro Alice de. **Assédio Sexual no Direito do Trabalho**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf. Acesso em: 14 Set. 2018.

GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 11ª edição. Niterói (RJ): Editora Impetus, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Sexual Questões Conceituais**. Disponível em: <http://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em: 14 Set. 2018.

RODRIGUES, Elaine. Assédio sexual no trabalho. Revista Visão jurídica, ed.91. Disponível em: <http://revistavisaojuridica.com.br/2017/02/16/assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em 18 Set. 2018.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da. Assédio sexual no trabalho, responsabilidade do empregador. Ribeirão Preto(SP): Proex, 2001. Disponível em: <https://www.unesp.br/proex/informativo/edicao03dez2001/materias/assedio.htm>. Acesso: 18 Set. 2018.

STIP. **52% das trabalhadoras são vítimas de assédio sexual no serviço**. Disponível em: <http://www.stip.org.br/52-das-trabalhadoras-sao-vitimas-de-assedio-sexual-no-servico/>. Acesso em 17 Set. 2018.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Cartilha: **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 16 Set. 2018.