

ASSÉDIO SEXUAL: CONCEITO, ESPÉCIES E RELATOS

Alcione Meneses Freitas*

RESUMO

O presente artigo discute consoante a doutrina especializada, o conceito e as espécies de assédio sexual, mostrando a historicidade da noção, o conceito convencionado no Brasil, a tipologia e um relato verídico como estratégia de corroborar a tese de que o medo do desemprego é fator cabal do silêncio de mulheres que sofrem esta forma de violência. Chamando a atenção para o fato de que esse tipo insidioso de violência além de constituir ilícito laboral, atenta contra a dignidade humana do trabalhador. A meta, na discussão do tema, é oferecer uma visão panorâmica.

Palavras-chave: Assédio sexual. Desemprego. Mulher.

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual, que é considerado crime no Brasil desde 2001, atinge 11% das trabalhadoras brasileiras. Segundo a estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), este percentual de vítimas chega a 52% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual.

Não obstante ter a mulher adquirido os mesmos direitos do homem, a discriminação ainda ocorre nas relações de trabalho, e aqui

*Oficiala de Justiça Avaliadora do TRT 22ª Região(Piauí), pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho(UNIDERP-PRIMA), pós-graduanda em Direito Público, pela Unisul.

entra a figura do assédio sexual, que seria uma expressão de controle e da superioridade dos homens sobre as mulheres, nas relações sociais e econômicas. A pesquisadora Calil (2007) observa que esta noção só ficou clara após a década de 60, com a revolução de costumes e a sexual, pois foi a partir dessa época que se discutiu mais abertamente a questão sexual. Acrescenta ainda a pesquisadora:

A própria expressão assédio sexual só foi cunhada nos anos 70, quando pesquisadoras da Universidade de Cornell [...], analisando as relações de gênero nos locais de trabalho, perceberam a necessidade de criar uma expressão que sintetizasse a conduta de um superior hierárquico com conotação sexual, mas que, de fato, constituía um exercício de poder (CALIL, 2003).

No Brasil, ao contrário de outros países, há uma insuficiência de pesquisas a respeito do tema. A maioria dos dados de pesquisas sobre assédio que são propagados, são oriundos de pesquisas norte-americanas. Dessa forma, é importante tomar cuidado os dados: como afirma Calil (2007), “comportamentos como uma simples cantada, motivada por interesse romântico, que recusada não volta a ser repetida, nos EUA são catalogadas como assédio sexual, enquanto que no Brasil, não”. É a diferença cultural que produz diferentes leituras de um mesmo fato social.

De notar, entretanto, que não são somente as mulheres que sofrem esse tipo de problema. Os homens, também, podem ser sujeitos passivos, embora as estatísticas mundiais mostrem que a maioria das vítimas são as mulheres.

A fórmula homem-assediante e mulher assediada, responde há 90% dos casos de assédio, os 10% restante se dividem em 9% de homens assediados por mulheres e 1% entre pessoas do mesmo sexo.

O presente estudo não tem pretensão de esgotar a matéria. Nem poderia, diante da complexidade desta e das limitações impostas.

2 CONCEITO

O assédio sexual pode ser conceituado como toda tentativa, por parte do empregador ou de quem detenha poder hierárquico sobre o empregado, de obter dele favores sexuais, através de condutas reprováveis, indesejadas e rejeitadas, com o uso do poder que detém como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego, ou quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico (ALVES, 2007).

No Brasil, o assédio sexual é considerado crime desde 2001 e atinge 11% das trabalhadoras, segundo pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo (*apud* PESSOA, 2008, não paginado), que ouviu 2.500 mulheres no país. Sônia Mascaro, advogada trabalhista, porém, acredita que o percentual de vítimas é bem mais significativo e se aproxima da estimativa da OIT, segundo a qual 52% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual.

As vítimas são jovens, senhoras casadas ou divorciadas, de diferentes raças e classes sociais. De acordo com a Força Sindical, o assédio sexual é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, só ficando atrás dos baixos salários. O assediador, em geral, é de classe mais alta, e usa o poder para chantagear as subalternas em troca de vantagens sexuais.

3 ESPÉCIES

Segundo a doutrina especializada, o assédio sexual pode ser classificado em duas espécies, com características diferenciais bem marcantes, que são o “assédio sexual por chantagem” e o “assédio sexual por intimidação” (PAMPLONA FILHO, 2001).

A primeira forma converge para o abuso de autoridade. O superior hierárquico, ou quem quer que exerça poder sobre a vítima, valor de seu *status* social e profissional para buscar a prestação de “favores sexuais”, sob a ameaça de perda de benefícios ou mesmo do próprio posto de trabalho.

A segunda espécie, também conhecida como “assédio sexual ambiental”, é aquela que se caracteriza “por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 73). Em geral, esta resulta em graves prejuízos à vítima, na medida em que gera uma situação aviltante e ofensiva, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

Analisemos, agora, portanto, estas duas espécies mencionadas.

3.1 Assédio sexual por chantagem (“Assédio sexual *quid pro quo*”)

O assédio sexual por chantagem é o único a ser tratado de forma explícita no Direito Brasileiro. Aliás, outras legislações estrangeiras também só consideram esta espécie de assédio sexual, considerando-a uma questão em que evidencia o abuso de poder por parte do empregador ou de seu preposto. É indispensável, pois uma ascendência do agente sobre a vítima, decorrente de poderes derivados do contrato de trabalho.

No abuso sexual por chantagem, o agente exige da vítima a prática ou a aceitação de uma determinada conduta de natureza sexual, indesejada, sob coação, com ameaça explícita ou implícita ameaça da perda de benefícios ou mesmo do próprio posto de trabalho. Envolve, assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico, colocando a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que normalmente terá dificuldades de reagir em legítima defesa, em virtude do perigo de consequências negativas. Enquadra-se também nesta forma a aplicação do raciocínio a *contrario sensu*, ou seja,

a hipótese em que o assediador pretende que a vítima pratique determinado ato de natureza sexual, não com a ameaça, mas sim com a promessa de ganho de algum benefício, cuja concessão dependa da anuência ou recomendação do agente (PAMPLONA FILHO, 2007).

Esta forma de aviltamento do outro, em razão da “barganha” de natureza sexual, é conhecida como assédio sexual *quid pro quo*, ou seja, “isto por aquilo”.

Segundo Pamplona Filho (2007):

O assédio sexual *quid pro quo* é [...] uma consequência direta de um abuso de uma posição de poder, de que o agente é detentor. Por isto mesmo, a sua verificação se dá, potencialmente, em todas as formas de relações sociais em que há uma discrepância de poder, como, por exemplo, o campo educacional (professores X discípulos), esportivo (dirigentes de clubes e treinadores X atletas), hospitalar (médicos e auxiliares X pacientes) e religioso (sacerdotes X fiéis).

O certo é que esta forma de assédio sexual potencialmente ocorre com muito maior frequência nas relações de trabalho – tanto que esta é a única forma tipificada no Brasil - em que o empregado é dependente hierárquico do empregador, motivo pelo qual este último é tradicionalmente o sujeito ativo do assédio sexual. Todavia, não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua, exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores (PAMPLONA FILHO, 2007).

Nesta forma de assédio, um elemento significativo a ser destacado é que nem sempre é para si que pretende o superior hierárquico os favores sexuais ou condutas afins. Pode acontecer, como tem sido relativamente comum, que o faça para clientes ou credores da empresa.

3.2 Assédio sexual por intimidação (“Assédio sexual ambiental”)

Caracteriza-se o assédio sexual por intimidação, como aquele que se dá por incitações sexuais réprobas, solicitações sexuais intentadas verbalmente ou por gestos obscenos, com o fito de prejudicar o desenvolvimento moral e profissional de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho (BARROS, 1998).

Infere-se, pelas informações dadas, tratar-se de uma forma vil de intimidação, muitas vezes subtilmente levada a cabo, mas capaz violar o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio e arruinar moralmente a pessoa abusada. Nesta forma de instigação, torna-se secundário a questão do poder hierárquico, sendo padrão o caso de assédio sexual conduzido por companheiro de trabalho da vítima, entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, figurando este último como vítima.

Assim, o ponto nodal que permeia a conduta do assédio por intimidação não é a existência de ameaças – é, na verdade, a violação ao “direito de dizer não”. Isso ocorre notadamente a mulheres, de forma machista alcunhadas de “sexo frágil”, expostas não raras vezes no trabalho a avanços repetidos e piadas de mau gosto, mesmo quando repelem constantemente o algoz.

Acerca desta modalidade, observa Pamplona Filho (2007):

A casuística desta segunda modalidade de assédio sexual (também conhecida, na área laboral, como assédio sexual “clima de trabalho” ou “clima de trabalho envenenado”) é a mais ampla possível. Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de

trabalho para maior intimidade das conversas; condutas “sexistas” generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas; exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal (PAMPLONA FILHO, 2007).

Embora esta espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, é importante frisar sua ilicitude, devendo ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista (ALVES, 2003, não paginado).

3.3 Um relato verídico

O medo do desemprego é o fator preponderante para o silêncio das mulheres que sofrem, em todo o país, o assédio sexual. O relato a seguir é exemplar¹.

“Ele vem assediando as funcionárias há bastante tempo, passando a mão em suas nádegas e fazendo convites para que mantenham relação sexual. Certo dia, ele saiu do banheiro da sala com a calça abaixada na altura dos joelhos e pediu que eu tocasse no órgão genital dele. Ele ameaçou me mandar embora”. O depoimento é de Taís (nome fictício), operária de 31 anos da metalúrgica Matex em Indaiatuba, no interior do estado, e que se revela mais uma vítima do assédio sexual no trabalho. Taís e outras três funcionárias da empresa decidiram romper o silêncio e denunciaram um gerente da metalúrgica à polícia.

¹Este relato está em Pessoa (2007, não paginado). Aqui o adaptamos

“Tive que ouvir do meu chefe que para ficar no emprego teria que dar uma ‘saidinha’ com ele, senão estaria no olho da rua. Como recusei a proposta, fui demitida”, conta, revoltada, a ex-operadora de *telemarketing* Alessandra (nome fictício), de 25 anos, que perdeu o emprego por não ceder aos insistentes convites do gerente para levá-la a um motel.

No Brasil, a vítima é quem deve provar que foi assediada, ao contrário do que acontece na Europa. Logo, o desemprego e humilhação rodam as vítimas, que muitas vezes preferem o silêncio por causa da dificuldade em provar a conduta criminoso do chefe.

Após terem feito a denúncia, as quatro operárias da Matex passaram a sofrer pressão de alguns colegas. “Eles disseram que é mentira porque o gerente não teria coragem de passar a mão em mulher feia e velha”, conta Jussara, de 41 anos.

4 CONCLUSÃO

Estas são algumas rápidas considerações que julgamos conveniente trazer à baila, tendo em vista as atuais discussões doutrinárias sobre o problema do assédio sexual.

A empregada assediada terá sempre o direito de postular junto aos tribunais trabalhistas, em face do art. 114 da Atual Lex Fundamental, a rescisão indireta do contrato de trabalho fundamentada nas alíneas a e c do art. 483 da CLT. Depois, como pedido mediato, deve pleitear as indenizações trabalhistas fundadas na responsabilidade objetiva do empregador “que se torna devedor pelo só fato de não ter a empregado praticado ato justificador da resolução contratual” (BRASIL. Consolidação..., 2008), e ao mesmo tempo, também sob os auspícios da Justiça obreira, acumular o pedido de indenização por danos morais em virtude do que preceitua o art. 1º, inciso III, da CF, art. 5º, inciso X,

também da Carta Magna, e art. 1.548, inciso II, combinado com o art. 98 do Código Civil, além da Súmula do STJ de nº 37.

Nesta conformidade, concluímos que é dever do empregador tomar medidas preventivas, assegurando a intimidade de seus empregados e preservando-os de situações vexatórias, como meio, não só de evitar controvérsias judiciais, mas também de resguardar a dignidade humana, garantida constitucionalmente (inciso III, art. 1.º da CF/88)(BRASIL. Constituição (1988)...., 2008).

O assédio sexual deve ser encarado cientificamente como efetivo problema de discriminação e de cerceio de liberdade sexual, e não simplesmente como uma mera questão de abuso de poder.

Esperamos ter apresentado o melhor possível, contribuindo para o estudo do tema e até para a elaboração de medidas legislativas específicas no Direito do Trabalho, buscando erradicar o assédio sexual do meio de trabalho, medidas legislativas realmente sérias e que venham de encontro ao anseio de milhares de trabalhadores que desejam obter um ambiente de trabalho seguro e sadio e não apenas medidas legislativas obtidas na “calada da noite”, precarizando ainda mais o Direito do Trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 130, 13 nov. 2003. Disponível em: <www.jus2.uol.com.br/doutrina>. Acesso em: 1 fev. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de, “O assédio sexual no Direito do trabalho comparado”. **Genesis: R. Dir. Trabalho**, Curitiba, v. 70, out. 1998.

_____. O assédio sexual no Direito comparado. **Ltr**, São Paulo, ano 62, n.11, nov. 1998.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil** : promulgada em 5 de outubro de 1988. Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes (Colabs.). Brasília, DF: Saraiva, 2008.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Um novo desafio no combate ao assédio sexual no trabalho: a manutenção do emprego. **Mundo dos Filósofos**. Disponível em: <www.mundodosfilosofos.com.br>. Acesso em: 12 dez. 2007.

CARMO, Júlio Bernardo do. O Dano moral e sua reparação no âmbito do Direito Civil e do Trabalho. **LTr**, São Paulo, ano 60, mar. 1996.

MARQUES, Adelson do Carmo. O assédio sexual no trabalho: um problema penal, civil ou da Justiça do Trabalho? **J. trabalhista**, São Paulo, n. 510, 20 jun. 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____, **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

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

_____. Assédio sexual: questões conceituais. **Jus Navigandi**, Teresina, abr. 2001a. Disponível em: <www.jus2.oul.com.br/doutrina>. Acesso em: 25 maio 2008.

PESSOA, Luís Alfredo Dolci Vanessa. Assédio sexual no trabalho atinge 11% das mulheres brasileiras. **Ministério da Saúde – DST & AIDS**. Disponível em: <www.sistemas.aids.gov.br>. Acesso em: 12 dez. 2007.