

Alice Monteiro de Barros**

O assédio sexual vem sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no mercado de trabalho, embora o problema seja antigo e generalizado.

Alguns autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que obrigava as recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar, havendo decisão, de 1.409, da França, declarando ilícita essa prática(1).

Na concepção moderna, a normativa sobre assédio sexual apareceu nos EUA, na segunda metade da década de setenta e nos anos oitenta editaram-se leis, sancionando-o. Evidentemente que a lei é genérica, ou seja, repele o assédio também quando a vítima é o homem (2), mas esse fato se verifica em dimensões muito menores e menos graves.

São várias as razões que contribuíram para que o assunto despertasse tanto interesse nos últimos anos, podendo ser apontadas, como principais: a promulgação de leis em favor da igualdade de oportunidades, aliada a um progresso do movimento feminista na política de países industrializados; as primeiras decisões de tribunais norte-americanos, no final de 1970, considerando o assédio sexual um comportamento proibido, por violar a Lei de 1964 sobre direitos civis, cujo texto veda a discriminação sexual no trabalho; o aumento de mulheres no trabalho também ocasionou oposição à sua presença, manifestada sob a forma de assédio sexual, visando a constrangê-las a deixar funções tradicionalmente masculinas, e, de outro lado, suscitou, em certas empresas, a exigência de que cedessem a solicitações sexuais para obterem o emprego ou mantê-lo (3).

Afirma-se que 45% do contingente feminino da administração federal dos EUA sustentaram que tiveram de suportar algum tipo de assédio no trabalho. Nos Países Baixos, 58% das mulheres entrevistadas viveram situação semelhante (4). No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas (5).

Saliente-se que, normalmente, as mulheres não denunciam o assédio sexual, deixando para os sindicatos ou associações femininas fazê-lo, não só por acanhamento, mas por julgarem que essa revelação poderá lhes acarretar constrangimentos que afetem sua dignidade, acentuando-lhes a tensão psicológica e, principalmente, pelo temor de perderem o emprego. Recentemente, atuei como revisora de um processo (RO 7.666/95), que tramitou perante a 2ª Turma do TRT da 3ª Região, onde foi reconhecida a justa causa praticada pelo reclamante, caracterizada como assédio sexual, mas relatado pelas mulheres, apenas quando o autor entrou em gozo de férias na empresa.

Esse fenômeno verifica-se em vários níveis de emprego, mas se agrava quando se trata de cargos mais modestos. A situação poderá ser pior ainda em países em desenvolvimento, onde as mulheres, por razões de ordem econômica ou mesmo de miséria, não têm condições de repelir o assédio, pois, em geral, as que o fazem acabam por perder o emprego.

Em alguns países, a temática vem tratada na legislação penal, trabalhista ou em leis sobre igualdade de oportunidades. As leis civis, trabalhistas e penais, em geral, consideram o assédio uma violação à intimidade ou à dignidade da pessoa, conseqüentemente, o sancionam com o pagamento de indenização por dano material ou moral, além do que for devido na hipótese de uma rescisão indireta do contrato de trabalho.

Há países que tratam do assédio sexual nas leis sobre igualdade, como ocorre com os EUA, Canadá, Austrália, Dinamarca, Irlanda e Suécia, enquanto outros, como a França e Nova Zelândia (6), por exemplo, dispõem sobre a matéria em leis trabalhistas. Saliente-se, entretanto, que a França pune o assédio sexual também no Código Penal.

O assunto apresenta novos problemas para o Direito do Trabalho, principalmente em face das várias atitudes culturais que devem sopesar-se na elaboração de seu conceito. São poucos os países que possuem um conceito jurídico de assédio sexual, encontrando-se em franco desenvolvimento a legislação a respeito da temática.

Esses conceitos destacam o "assédio sexual por intimidação", que é o mais genérico, e o "assédio sexual por chantagem". O primeiro caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho (7).

A Hungria, a partir de 1990, por meio de resolução do Conselho de Ministros, combate o assédio sexual por intimidação quando preceitua:

"...a conduta de natureza sexista, ou outra conduta baseada em sexo que afete a dignidade das mulheres e homens no trabalho, incluindo a conduta de superiores e colegas, constitui uma intolerável violação da dignidade dos trabalhadores ou estagiários e é inaceitável se não desejada, não é razoável e é ofensiva para o alvo desse procedimento" (8).

Na Bélgica, um decreto real, em consonância com a Recomendação da Comunidade Européia sobre proteção à dignidade do homem e da mulher no trabalho, determina que as convenções coletivas instituem cláusulas, para os setores públicos e privados, destinadas a prevenir o assédio sexual nos locais de trabalho. Essas cláusulas deverão conter: declaração de princípios sobre assédio sexual, o nome do setor encarregado de

atender as vítimas e de facilitar-lhes a assistência e apoio, como também um procedimento para o recebimento de queixas e sanções aplicáveis. Nesse país, o assédio sexual é definido pelo decreto real como "qualquer forma de comportamento verbal, não verbal ou físico, de natureza sexual, que o assediador sabe ou deveria saber, que é ofensivo para a dignidade da mulher e do homem no trabalho" (9).

A Costa Rica, em 3 de fevereiro de 1995 publicou a Lei nº 7.476 (10), sobre assédio sexual, conceituando-o como toda a conduta sexual indesejada por quem a recebe de forma reiterada e provocadora de efeitos prejudiciais no que tange às condições materiais de emprego ou de docência, desempenho e cumprimento laboral ou educativo e estado geral de bem-estar. A mesma lei considera, ainda, como assédio sexual, a conduta grave que, embora tenha ocorrido uma única vez, prejudique a vítima em quaisquer dos aspectos indicados. O assédio sexual definido no art. 3º da referida lei poderá manifestar-se por meio dos seguintes comportamentos: requerimentos de favores sexuais que impliquem promessa de tratamento especial; ameaça física ou moral, de danos ou castigos referentes a situação atual ou futura de emprego ou de estudo de quem as receba ou exigência de uma conduta, cuja sujeição seja condição para o emprego ou estudo.

O assédio manifesta-se também pelo uso de palavras de natureza sexual, escritas ou verbais, que resultem hostis, humilhantes ou ofensivas e por condutas físicas de natureza sexual, indesejadas ou ofensivas para quem as receba.

A lei costarricense de 1995 prevê, ainda, medidas preventivas, entre elas, uma política interna que previna, desalente ou evite condutas de assédio sexual, estabelecendo procedimento interno adequado e efetivo para permitir as denúncias de assédio, garantindo o caráter sigiloso das reclamações. A mesma lei traça normas sobre procedimento judicial para sancionar o assédio sexual, após esgotadas as medidas administrativas. A competência para apreciar a matéria é da Justiça do Trabalho e a legitimidade para ajuizar a ação é da parte ofendida, salvo se menor de 15 anos, quando a demanda poderá ser proposta pelo representante legal. A referida lei dispõe, ainda, sobre responsabilidade das partes, garantias e sanções; estas últimas se aplicam segundo a gravidade do fato e poderão ser assim discriminadas: advertência escrita, suspensão e despedida por justa causa, sem prejuízo das sanções de natureza criminal. Caso o responsável pelo assédio seja o empregador, o trabalhador terá direito às reparações trabalhistas, com a conseqüente reintegração ao trabalho, se solicitado, sem prejuízo da indenização por dano moral, a qual será objeto de condenação pelo juiz do trabalho. Acharmos difícil a possibilidade de ser solicitada a reintegração na hipótese de assédio sexual, mormente se se tratar de empresa privada, cujo assediador seja o superior hierárquico. O temor reverencial da vítima e a intensificação da tensão psicológica que poderão advir, inviabilizarão o retorno do obreiro ao trabalho. Entretanto, na hipótese de a denúncia sobre assédio sexual ser falsa, a legislação da Costa Rica prevê que o denunciante poderá incorrer nas práticas de difamação, injúria e calúnia e sujeitar-se-á a sanções criminais. Andou bem o legislador também nesse aspecto, pois estabelecendo sanções recíprocas, estar-se-á evitando atitude irresponsável, com o único propósito de angariar indenizações elevadas, sob pretexto de assédio sexual.

Já o "assédio sexual por chantagem" traduz exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego (11).

A França adotou o conceito de assédio sexual por chantagem, considerando-o forma de agressão sexual, porém menos grave do que a violência sexual. A legislação francesa define o assédio sexual no art. 122-46 do Código do Trabalho, como o ato do empregador, de um superior hierárquico ou de outra pessoa que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, dá ordens, exerce pressão de qualquer natureza sobre um empregado ou empregada, com o fim de obter favores de índole sexual, para si mesmo ou para uma terceira pessoa, como por exemplo, para um cliente da empresa. O comitê de higiene e segurança francês poderá propor medidas de prevenção em matéria de assédio sexual. O citado código prevê nulidade das despedidas ou sanções aplicadas contra alguém, que tenha sido vítima do assédio sexual, atribuindo às entidades sindicais e a outras associações autorizadas o poder de ajuizar ações na condição de representante da pessoa, vítima do assédio sexual, desde que haja o assentimento desta última. O transgressor estará sujeito a pena de até um ano de prisão, além de multa que poderá atingir 100.000 francos, nos termos do art. 416 do Código Penal, sem prejuízo da reparação trabalhista. Se o assediador for colega de trabalho estará sujeito a sanção disciplinar. A legislação francesa tem sido objeto de críticas, por se restringir apenas ao abuso de autoridade e a chantagem, deixando fora de seu campo de aplicação outras formas de assédio sexual, como toques nas pessoas, linguagem sexista, insultos e o recurso à pornografia, com o objetivo de humilhá-las (12).

Em 1991, a Comunidade Européia editou a Recomendação sobre o assédio sexual, considerando-o inaceitável e infringente da Diretiva de 1976 sobre igualdade de oportunidades.

A legislação e a jurisprudência têm destacado como elemento essencial do assédio sexual, que o comportamento seja incômodo e que seja repellido. Logo, só o repúdio manifesto a uma solicitação sexual ou a oposição declarada a uma atitude sexual ofensiva pode justificar uma ação judicial e não um simples galanteio, um elogio acompanhado de certas sutilezas comuns entre os povos, principalmente latinos e às vezes até provocado pela pseudo vítima. Em conseqüência, o fato de o assédio sexual partir de pessoas que já tiveram um relacionamento afetivo pode impedir o êxito de uma ação judicial, dada a dificuldade de se desincumbir do ônus da prova.

A maioria dos tribunais que têm examinado a matéria (Canadá, Estados Unidos, Reino Unido e Suíça) analisa o aspecto da aceitação sob o ponto de vista da "mulher sensata", pois os homens qualificam a conduta sexual de modo diverso (13) e, em geral, é aquela a maior vítima desse comportamento.

Outro aspecto que tem sido desprezado pela jurisprudência é a reiteração da prática do assédio, embora o

termo, em inglês, pressupõe repetição.

A Lei nº 77, de 1987, da Nova Zelândia, é uma das mais completas sobre a matéria, e, em seu art. 212, considera que um trabalhador foi vítima de assédio sexual no emprego, quando seu empregador ou representante legal solicite do trabalhador relações sexuais, contato sexual ou qualquer outra forma de atividade sexual que compreenda: uma promessa implícita ou expressa ao trabalhador de outorgar-lhe um tratamento preferencial em seu emprego; ou uma ameaça implícita ou expressa ao trabalhador de infringir-lhe um tratamento prejudicial no emprego; ou uma ameaça implícita ou expressa ao trabalhador quanto à situação presente ou futura em matéria de emprego. O assédio configura-se, ainda, pela utilização de palavras (escritas ou faladas) de conteúdo sexual; ou por um comportamento físico de natureza sexual que implique conduta indesejável ou ofensiva, com caráter repetitivo ou de natureza significativa, com efeito prejudicial ao emprego, às prestações laborais ou à satisfação no trabalho. A referida lei dispõe que o assediador tanto poderá ser o empregador, um colega de trabalho ou cliente da empresa, e prevê o procedimento para a apresentação de reclamação. A legislação, à semelhança de outras do mesmo gênero, estipula que os empregadores deverão adotar medidas para impedir que o assédio se repita.

No Brasil, nossas leis civis, penais e trabalhistas não abordam o tema de forma específica, mas, recentemente, têm sido editadas leis estaduais a respeito da matéria e já há anteprojeto do Código Penal tratando do assunto, mas apenas quando se trata de assédio sexual por chantagem.. Em Minas Gerais, a Lei Estadual nº 11.039, de 14 de janeiro de 1993, estabelece sanções para o empregador (pessoa física ou jurídica) que praticar ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra a mulher.

O mencionado diploma legal considera **ato vexatório**: a prática de exames ou de revistas íntimas; a manutenção de instalação sanitária inadequada à privacidade de suas usuárias e o não-oferecimento de vestiário feminino, quando a mulher necessitar utilizar-se de uniforme ou vestimenta especial no local de trabalho (art. 2º).

Como **ato discriminatório**, estão compreendidos os que estabelecem distinção para fins de admissão no emprego em razão de estado civil, existência de filhos; os que impliquem exigência de comprovante de esterilização ou gravidez para admissão no emprego ou para sua manutenção; os que impliquem pagamento de salário inferior para funções iguais; os que acarretem rescisão contratual por motivo de gravidez ou casamento.

Finalmente, define como **ato atentatório** contra a mulher os que a atinjam em sua liberdade sexual, dignidade e pudor pessoais, especialmente os que se caracterizarem como obtenção de vantagens de natureza sexual, entre os quais se incluem o estupro, atentado violento ao pudor, favorecimento de prostituição e todos os outros crimes capitulados no Título VII, art. 213 a 232 do Código Penal Brasileiro.

A mesma lei faz referência aos elementos probatórios e prevê, como sanções à inobservância desses preceitos, as seguintes: advertência; interdição do estabelecimento; inabilitação para o acesso a crédito em instituições estaduais; declaração da impossibilidade de obtenção de parcelamento de eventuais débitos tributários estaduais; declaração de inidoneidade para participar de licitação pública promovida pelo Estado; suspensão, por determinado prazo, da inscrição estadual.

Discute-se a constitucionalidade do referido diploma legal, uma vez que à União compete legislar sobre Direito Civil, Direito Penal e Direito do Trabalho. Portanto, o ideal seria uma estrutura legislativa de âmbito federal, contendo um conceito mais amplo de assédio sexual e prevendo a responsabilidade não apenas do empregador, mas de qualquer superior **hierárquico** ou colega de trabalho do empregado e até mesmo de cliente do **estabelecimento**. Na hipótese de o assédio sexual por chantagem ser praticado por prepostos (gerente, supervisor, etc) do empregador, a legislação de alguns países (Austrália, Canadá, EUA, Reino Unido e Nova Zelândia) considera este último responsável solidário, por ter delegado poderes para aquele tomar decisões que afetem a situação do empregado no ambiente de trabalho, com efeitos tangíveis. Já quando o assédio é por intimidação, divergem os legisladores. Nos EUA o empregador só será responsável solidariamente se estiver presente no momento, ou devesse estar presente e não impediu o assédio, tampouco tomou as medidas corretivas oportunas. Na Nova Zelândia, a responsabilidade solidária do empregador se impõe em ambas as modalidades de assédio praticado pelos seus substitutos, por lhe ter delegado autoridade, ainda que não esteja em jogo um benefício econômico tangível. Afirma-se que a possibilidade de o substituto do empregador "criar um ambiente de trabalho sexualmente intimidante e opressivo é muito maior do que quando o assediador é um companheiro de trabalho ou pessoa alheia à empresa", devido à delegação de poderes pelo empregador (14). Essa nos parece a melhor solução, mormente se considerarmos a tendência de nosso direito a responsabilizar o empregador pelos atos de seus prepostos, como se infere do art. 843, § 1º da CLT. A responsabilidade objetiva e subsidiária do empregador, no tocante à indenização, deverá ser imposta, ainda nas duas últimas hipóteses (quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento), por ser ele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar, não só pela organização técnica, como também pela boa ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal. O respeito ao direito à intimidade dos trabalhadores é manifestação dessa garantia pessoal.

A legislação sobre a temática deve-se-á ater aos aspectos culturais de nosso país e dispor sobre meios de prevenção, sanção e responsabilidade, como também prevê os procedimentos aplicáveis.

Ressalte-se, entretanto, que o assédio sexual poder-se-á enquadrar nos art. 213 (estupro) e 214 (atentado violento ao pudor) do Código Penal, quando comprovado, respectivamente, ter sido a mulher constrangida à conjunção carnal ou à prática de ato libidinoso mediante violência ou grave ameaça. O assédio poderá, ainda, situar-se no art. 61 das Contravenções Penais, que proíbe importunar alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor; se acompanhado de coação, a vítima poderá fazer jus a indenização, nos moldes do art. 1.548, II, do Código Civil, sem prejuízo da indenização a que alude o art. 5º, X, da Constituição

Federal.

Sob o prisma do Direito do Trabalho, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega ou ao empregador, poderá o autor ser dispensado, pela prática de incontinência de conduta ou mau procedimento (15). Se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por dano material ou moral, dada a violação do direito à intimidade, assegurado no art. 5º, X, da Constituição Federal.

NOTAS

* Trabalho apresentado no 1º Congresso Internacional de Direito de Trabalho, no painel: Perspectivas das relações de trabalho: uma visão interdisciplinar (Recife, novembro de 1995).

** Doutora em Direito, Juíza Togada do TRT 3ª Região, Professora Adjunta da Faculdade de Direito da UFMG e Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

(1) - Semanário Francês Le Point Paris, n.1.010, 25. ene. 1992, p.63-69, *apud* HUSBANDS, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1993, v.112, n.1, p.133.

(2) - O jornal do Magistrado, nº 32, de dezembro de 1995, p. 2, publicou a seguinte nota: "A cadeia de pizzarias Dominó terá de pagar US\$237 mil ao funcionário David Papa, de um estabelecimento em Tampa (Flórida), cuja chefe o submeteu durante cinco meses a repetidos abusos sexuais. Trata-se do primeiro caso nos Estados Unidos em que se invocou a Lei de Igual Oportunidade no Emprego por um homem submetido a abusos sexuais de uma mulher. Papa disse que durante meses sofreu insinuações sobre seu corpo, ouviu frases mal-intencionadas e, seis dias depois que resolveu dar um "basta" foi demitido. Além de estabelecer o valor da indenização, o juiz federal Henry Lee Adams ordenou que a cadeia de pizzarias controle os abusos de seus funcionários e realize reuniões anuais com os gerentes para reprimir as várias formas de abuso sexual".

Em 25.11.94, a 4ª Vara Criminal de Belo Horizonte, nos Processos-Crimes nº 93.081.144-3 e 93.081.142-7 condenou a servidora pública V.L.C.S. a um mês de prisão simples pela contravenção penal (perturbação de tranquilidade), praticada contra S.S.V.F. e 3 meses de detenção pelo crime praticado contra A.M.R.M. A decisão foi mantida pelo Tribunal de Alçada. A hipótese foi notificada como assédio sexual; entretanto, essa não nos parece a tipificação correta. A ré foi incurso nas sanções do art. 65 da Lei das Contravenções Penais, c/c o art. 71 do Código Penal (crime continuado) e também no art. 147 do referido Código. Ora, o tipo previsto no art. 65 da LCP consiste em "molestar alguém ou perturbar-lhe a tranquilidade por acinte ou por motivo reprovável" e no art. 147 traduz crime de ameaça. Em síntese, o que se passou foi o seguinte: V.L.C.S. manteve com S.S.V.F. um romance que, desfeito, gerou uma série de mágoas, levando a ré a perturbar S.S.V.F. em seu novo emprego, chegando até mesmo a ameaçar a sua nova empregadora (A.M.R.M.). Pelo que consta dos fundamentos da sentença, a hipótese não se situa ao art. 61 da Lei das Contravenções Penais, tipificadora do assédio sexual e tanto é que o juiz não a enquadrou nas sanções ali previstas.

(3) - HUSBANDS, Robert. 1993, p.110.

(4) - EL TRABAJO en el mundo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1992, v.5, p.27.

(5) - BRASMARKE. Análise e Investigação de Mercado. Revista Veja. Ano 28, n.7, 15 de fevereiro de 1995, p.81.

(6) - SERIE Legislativa. 1987, NZ1, p.60.

(7) - HUSBANDS, Robert. Op.cit., p.115.

(8) - MULHERES DA EUROPA. Bruxelas. Comissão das Comunidades Européias, jan.de 1991, n.32, p.47.

(9) - Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1993, v.112, n.1, p.5.

(10) - DOCUMENTOS DE DERECHO SOCIAL. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995/2, p.43.

(11) - HUSBANDS, Robert. Op.cit., p.115.

(12) - Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1993, v.112, n.1, p.6.

(13) - HUSBANDS, Robert. Op.cit., p.120.

(14) - HUSBANDS, Robert. Op.cit., p.126-127.

(15) - "Justa causa. Mau procedimento. Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho". TRT 12ª Região, Proc. RO 596/85, julgado em 12 de novembro de 1985. Rel.: Juiz Câmara Rufino. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Repertório de Jurisprudência Trabalhista, v. 5, p.684. No mesmo sentido:

"Constitui justa causa o assédio sexual entre colegas de trabalho quando um deles causa constrangimento, é repellido, descambando o outro para a vulgaridade e as ameaças, em típica má conduta". TRT 5ª Região, RO 009892722-50. Ac. 3ª T. 4.613/92, 7 de julho de 1992, Rel.: Juiz Ronald Souza. Revista LTr, São Paulo, mar. 1993, n. 57, p.318.