



ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Geruzia Martins de Amorim e Souza¹
Ronald Amorim e Souza²

RESUMO: *O ensaio objetiva a abordagem de um tema atual, uma vez que o assédio sexual, embora existente a longo tempo, só recentemente passou a ser objeto de cogitações na área de trabalho. Trata-se de situação que transcorre entre dois personagens que podem estar numa mesma linha, ou em linha de verticalização. O estudo aborda alguns aspectos de sua ocorrência, inclusive e eventualmente o jurídico.*

Palavras-chave: Assédio sexual; Trabalho; Ambiente de trabalho; Consentimento.

INTRODUÇÃO

O tema versa a origem e desdobramento do assédio sexual e objetiva o trabalho mostrá-lo como uma situação problemática a ser superada com habilidade pelos gestores, públicos e privados, para não causar problemas constrangedores no local onde as atividades dos empregados se desenvolvem.

A metodologia crítica de observação da realidade resulta da pesquisa de numerosos casos em sede doutrinária, de divulgação das investigações ambientais e da avaliação realizada em âmbito judicial.

O assédio sexual parece ou aparece como tema novo, no âmbito do trabalho. Talvez a coragem de abordar ou tornar público o assunto é que seja uma disposição de tempos modernos. O que se constata, hoje, é o aperfeiçoamento de métodos, a disposição para a sondagem direta e, na contramarcha, o que não seria um assédio, mas uma insinuação ou oferecimento como contrapartida.

ORIGEM DO ASSÉDIO SEXUAL

Antigo como a própria existência do homem, o assédio sexual, segundo relata Monteiro de Barros (2008, 932), é equiparado a costume que vem da Idade Média em que as jovens recém-

¹ Autora principal. Aluna do Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica de Salvador – UCSal. Professora de Direito Processual do Trabalho e de Direito da Seguridade Social do Curso de Direito do Centro Universitário Jorge Amado. Especialista em Direito Administrativo pela Fundação Faculdade de Direito da UFBA (1991). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Salvador-UNIFACS (1997). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, seção brasileira da Societé Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale-SIDTSS. Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social Guillermo Cabanellas. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Constitucional – IBDC. geruziamorim@terra.com.br.

² Mestre em Direito Privado e Econômico pela Universidade Federal da Bahia – UFBA. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Membro da Academia Lusíada de Direito do Trabalho. Membro do Instituto Latino-americano de Direito do Trabalho. Antigo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.



casadas eram obrigadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar e, somente após esta experiência, elas se podiam dar a seus maridos. Na França, em 1409, há registro de decisão declarando ser ilícita tal prática.

Porém, muito mais antigo é o relato que se extrai do Livro Sagrado (Gêneses 39: 1-20) em que José, após ser vendido por seus irmãos, foi levado para o Egito e lá comprado por Potifar, oficial do Faraó, de quem se tornou mordomo e passou a merecer toda confiança, a ponto de decidir sobre todos os bens do patrão. Por ser belo e atraente, José passou a ser assediado pela esposa de Potifar que, com planos de consumir o adultério, disse-lhe: “Deita-te comigo”. A recusa do assédio lhe custou a liberdade, pois foi, por ordens de Oficial, lançado no cárcere.

Como se vê, embora o assédio sexual constitua prática discriminadora de que são, geralmente, vítimas as mulheres, destas não é “privilégio”. O homem também tem passado de assediador a assediado. É o mundo da competitividade.

O assédio encontra momentos distintos para sua manifestação, tem pontos diversos de origem e caldo de cultura que se dissemina com os recursos da tecnologia da informação.

Com efeito, o ingênuo pedido de colocação de uma foto na ficha de solicitação de emprego, a aparentemente abandonada exigência de boa aparência, a supressão, por impositivo constitucional, de limite de idade, não inibem a convocação para uma entrevista onde os atributos, femininos ou masculinos, são avaliados, sopesados e definidos como pontos para a aprovação e conseqüente obtenção do emprego.

São jovens que se socorrem das roupas mais atraentes, dos decotes e cumprimentos mais insinuantes, de gestos e trejeitos que, se não vulgarizam, insinuem ou atestam que se está disposto a pagar um preço para conseguir o posto de trabalho, valendo-se até do cinematográfico cruzar de pernas à Demi Moore. Os homens, abandonados o paletó e a gravata, desabotoam metade da camisa, para exibir o físico, levemente insinuem tatuagens, já que ignoram as preferências da empresa, mas podem encantar ao entrevistador.

Esta é a descrição de uma entrada em cena dos protagonistas que se irão suceder no espetáculo das entrevistas, ao longo do dia.

A COLETA DOS ELEMENTOS CONFIGURADORES

Muitas são as formas de manifestação do assédio sexual. Pode materializar-se em olhares concupiscentes e sugestivos, na exibição de fotos ou textos pornográficos seguidos de insinuações, como pode revelar-se em pressões sexuais disfarçadas, em convites para saídas, telefonemas ou emails obscenos. Mas pode, ainda, caracterizar-se em investidas físicas como palmadas, agarramentos, empurrões propositais e de clara conotação sexual.

Mas, por outro lado, o assédio pode camuflar-se em caderno de questionário que busca averiguar tudo que refira à vida da pessoa, ignorando as vedações constitucionais, não falta pergunta sobre o estado civil, sobre a existência e quantidade de filhos, se já sofreu alguma interrupção de gravidez (para não referir expressamente ao aborto), e, em sendo solteira, se tem companheiro (a) e há quanto tempo.



Como não se trata de ingresso numa casta instituição, provavelmente religiosa de bem guardados princípios, em que isto pode interessar à empresa? Se for pelo custo que poderá representar o gasto com o auxílio creche, instituído por disposição normativa, estaremos diante de uma discriminação que, nem pelo fato de estar taxativamente enumerada em lei, deixa de existir. Numerosos países vedam a discriminação sem lhes identificar o tipo, procedência ou causa, mas sim o propósito a que ela se propõe. Num outro viés, surge a preocupação com a mãe em buscar constante contato com a residência ou onde esteja o filho infante, o que representa diminuição da concentração no trabalho e redução do tempo dedicado ao serviço, se não elevar os gastos com a utilização das linhas telefônicas. Aí residiria uma discriminação de gênero, pois não é comum ao pai deter-se em tais preocupações, principalmente se tem a consciência de que a mulher o faz, ou está em companhia do filho.

A idade, a cor, o traquejo social, o linguajar são outros fatores que, nada tendo a ver com a ocupação a ser preenchida, fazem com que o entrevistador se sinta autorizado a admitir ou rejeitar candidatos.

Quem chegue a uma entrevista com trejeitos femininos terá mais oportunidades de aproveitamento se for entrevistado por mulher. Não se trata de solidariedade, mas de tolerância!

Neste primeiro contato não há uma relação em superior e subordinado. O candidato não sabe quem é quem, na empresa, mas as notícias sobre quem ele seja ou suas propensões circularão tão logo ocorra a admissão.

Uma vez estabelecido o contrato e iniciado o convívio com os novos colegas, de parte a parte, surgem as observações, o contato, a convivência mais ou menos próxima, os oferecimentos para ajuda na superação das dificuldades iniciais, enfim, tudo que resulta de uma companhia constante.

O INÍCIO DA PRÁTICA

Há pessoas que se sentem encorajadas pelo próprio ego a insinuarem-se, a abordar outrem no sentido de obter, além da proximidade, alcançar-lhe a intimidade. Isto é um fator que leva tempo mais ou menos longo, assim como pode ser demorado o retorno da investida. É que, da outra parte, há que brotar certo grau de segurança no passo que irá dar, para que não se transforme num escorregão que poderá levá-lo carreira abaixo.

Quem se sente alvo da investida ou assédio não está à sua procura, mas sente que ela acontece e duas são as posições a contemplar: rechaçar ou avaliar-lhe as conseqüências. Se repelir o assédio e ele prosseguir, surge o constrangimento, a intolerância, a repulsa, o distanciamento do local, do ambiente ou da proximidade de onde se possa dar o encontro com o colega. Esta é a sua conduta externa e aparente, mas ainda no ambiente de trabalho, outras formas se podem dar, a exemplo de ligações telefônicas ou correios eletrônicos, bilhetes deixados à mesa, bombons “casualmente oferecidos” quando estejam em grupos, enfim, são incontáveis as formas que, desde a literatura mais remota, encontramos para as abordagens.



Quando a rejeição ou repulsa são tornadas públicas, evidente se mostra que há um constrangimento entre aquelas duas pessoas, mas que alcançam outras mais, em maior ou menor escala. A repercussão no ambiente de trabalho tornar-se-á menos espontânea para quantos souberam ou presenciaram o repúdio.

É inegável que o zelo pelo bom e seguro ambiente de trabalho é responsabilidade patronal, mas ninguém, de bom-senso, lhe irá exigir que presencie, a todo tempo, qualquer atitude dos seus empregados. Se um trabalhador sente-se constrangido por alguma atitude adotada por colega, superior, igual ou subalterno, que lhe possa causar constrangimento intolerável pode e deve, no legítimo dever de proteger sua condição e conceito dentro da empresa, buscar a quem de direito para reportar os acontecimentos, evidenciar os constrangimentos e pedir que os faça cessar. Isto pode acarretar um preço: a indisposição de colegas que, pelo *bom-mocismo*, querem que as coisas não ganhem qualquer repercussão.

O PROTAGONISMO

O assédio se pode dar por instinto, por vaidade ou por propósitos, dentre outras hipóteses. Quando examinamos o assédio sexual verificamos a conduta do animal espécie humana que não vê o sexo apenas como *modus* para a reprodução, como evidencia a natureza como os outros animais. Se atentamos para que o *homo sapiens* não se basta com a própria pele para proteção ou embelezamento; se observarmos que ele procura se distinguir não apenas dos demais animais, mas dos outros da mesma espécie ao edificar e adornar seus abrigos; não ingere ou se alimenta, de um modo geral, com os alimentos pela forma como a natureza os oferece, isto é, lava-os, descasca-os, cose-os e se vale de instrumentos que vão além das próprias patas, como o garfo e a faca, há que se depreender que criou, para si, uma forma distinta de viver e elegeu, na flora e na fauna, amigos e inimigos, ou seja, criou a afeição. A maior ou menor dimensão do afeto é que o impele a conquistas com objetivo de acasalamento, convivência, construção de um ambiente de convivência.

Ao contrário das araras, por exemplo, a espécie humana pode, ou não, limitar suas ambições de liame a um exclusivo companheiro. Quando transborda do comportamento ditado pela ética, já aí de fundo religioso, pode legitimamente trocar de companhia ou ter mais de uma, como ocorre com o divórcio, com o repúdio ou quando o viés religioso adquire um cunho econômico e tolera, como o Islã, que o homem possa ter até quatro esposas, desde que as possa sustentar.

O ASSÉDIO LEVADO PARA FORA DO TRABALHO

Tais padrões de conduta ajudam a que o homem navegue pelos ambientes de sua convivência, e o maior deles é o de trabalho, para procurar se entregar ao sabor das ondas e conviver com uma ou com outra, em tratos ocasionais, descomprometidos, distanciados dos padrões éticos, abandonando os ensinamentos religiosos.

O assédio sexual pode ser, e quase sempre o é, um apelo da carne, ato de instinto. Quando saem a trabalhar, homens e mulheres esmeram-se na produção artificial ou ressaltado exagerado



de seus encantos como forma de despertar as atenções dos colegas ou, mais além, dos clientes com os quais manterá contatos profissionais, mais ou menos duradouros.

O *modus faciendi* varia com a habilidade, os recursos, propósitos ou o pudor de cada qual.

Há, por outro lado, que assim se produz ou elabora simplesmente para sair à rua, para ser visto(a) ou notado(a) por onde passe. Para estes, o assédio que se manifeste no ambiente de trabalho, por colegas, de qualquer nível ou instância, pode soar constrangedor. É que aceitando a corte ou o galanteio, saindo para um jantar ou mantendo um encontro furtivo, já não há assédio, mas o fato pode transpor as sombras da conveniência, ser alcançado por um raio de descuido e, a partir de então, outras pessoas se poderão sentir impelidas ou autorizadas a investir. Convém observar que simples abordagem, galanteio, presente, gestos que traduzam interesse, quando praticados isoladamente não podem ser vistos como assédio. Este há que ser repetido, insistente, inconveniente, mas sempre repellido, não acolhido.

O PROVEITO

Numa outra vertente, o assédio sexual tem a conotação de buscar proveito. Tem origem no ato do empregado ou empregada que, sentindo a possibilidade de obter proveitos profissionais ou na carreira, insinua, oferece ou provoca o despertar dos instintos aqueles que lhes podem servir aos propósitos e se faz parceiro oculto, quando não convenha a ostentação, de quem, num dado momento, presente ou remoto, lhe irá servir aos objetivos. Neste caso estaremos diante de um assédio vertical, mas de baixo para cima, onde um trabalhador busca alcançar objetivos que, provavelmente, alcançaria em algum tempo, num período mais curto. É evidente que tal conduta compromete o ambiente de trabalho e o torna constrangedor para outros trabalhadores que, ou por perderem a oportunidade, ou por se sentirem constrangido com o que ocorre, ou por censurar a conduta do superior a quem devem respeito e obediência.

O TRATAMENTO LEGAL

Embora tenha suscitados tantas discussões, mesmo sendo inúmeras as decisões judiciais a respeito, as leis brasileiras, civis e trabalhistas, não abordam o assédio sexual de forma específica. Há, sim, leis em alguns estados, a exemplo de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro.

A tipificação penal se deu por uma das modalidades do assédio, o assédio sexual por chantagem, conhecido como “isto por aquilo”. É definido como o comportamento que visa “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.” A pena atribuída é a de detenção de um a dois anos.

O assédio mais genérico é o “assédio sexual por intimidação” que, conforme Monteiro de Barros (2008: 936), caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, ou por 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.



É voz unânime, no Brasil, da necessidade de existir uma legislação federal de natureza trabalhista capaz de responsabilizar o empregador, superior hierárquico, colega de trabalho ou mesmo um cliente do estabelecimento que assedia o trabalhador ou trabalhadora no ambiente de trabalho. Na ausência de tal norma, tem-se aplicado dispositivos da Consolidação Trabalhista no sentido de responsabilizar o empregador até mesmo pelos atos de seus prepostos.

CONCLUSÃO

Resulta da exploração temática a observação de como aparece, se dissemina e instala o abuso sexual no ambiente de trabalho. A responsabilidade patronal ou daqueles que exercem o poder por sua delegação tem que se demonstrar hábil o suficiente para não gerar escândalo no ambiente e que isto não se projete para fora dos limites da empresa, em preservação do seu bom conceito, tanto funcional como social, prevenindo repercussões negativas que podem resultar em sua discriminação ou alimentar contra ela alguma espécie de preconceito.

Há que ter-se em conta, como faz a doutrina francesa, que é dever do empregador tratar humanamente o trabalhador, respeitando sua vida privada, a sua liberdade.

Ao empregado sexualmente assediado devem ser asseguradas todas as garantias legitimadoras de sua honra, de seu *status* social, de sua convicção religiosa, como mínimo de proteção à natural higidez do ambiente de trabalho. Enfim, há que, sob todas as formas, fazer prevalecer a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado. **GÊNESIS**, Curitiba, v. 12, n. 70, p.493-514, out.1998.

DRAPEAU, MAURICE – **Le harcèlement sexuel au travail: lê regime juridique de protection**. Cowansville: Ivon Blais, 1991.

GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. **Acoso Psíquico en el trabajo (el alma, bien jurídico a proteger)**. Madri: Civitas, 2002.

MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Acoso Sexual en las relaciones laborales**. Buenos Aires: Astrea, 1995.

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

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Assédio sexual no trabalho: o que fazer?** São Paulo: Makron, 1998.

SIMÓN, Sandra Lia. Assédio sexual. In: _____. **A Proteção Constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000. p. 171-177.