

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER
CURSO DE DIREITO



EDUARDO DAVID DELFINO DE ARAUJO

ASSÉDIO SEXUAL FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

5-30286

Tombo n	16083
Classif:	
Ex:	01
Origem:	d
Data:	23/02/2010

RUBIATABA/GOIÁS

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER
CURSO DE DIREITO**

EDUARDO DAVID DELFINO DE ARAUJO

ASSÉDIO SEXUAL FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada a FACER Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob Orientação do professor Luciano do Valle. Especialista em Direito Civil

RUBIATABA/GOIÁS

2009

FOLHA DE APROVAÇÃO

EDUARDO DAVID DELFINO DE ARAUJO

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

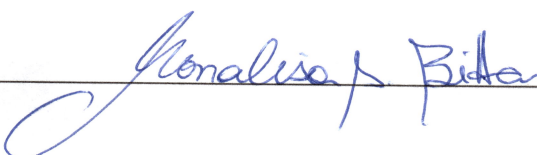
COMISSÃO JULGADORA

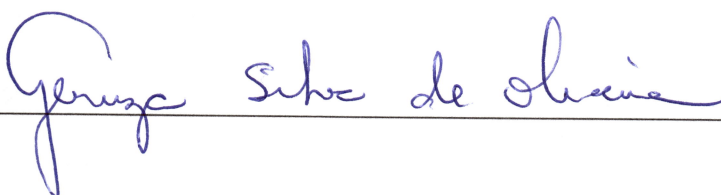
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: 76

Orientador: 

Luciano do Valle
Especialista em Direito Civil

1º Examinador: 

2º Examinador: 

Rubiataba, 2009.

Dedico este trabalho:

A Deus, que sempre me amparou, me deu forças, me orientou. Luz do meu caminho!

Aos meus Pais, Osvaldo Delfino e Maria Augusta, sem vocês eu não existiria.

Às minhas irmãs Jaqueline e Mônica, que sempre me deram forças.

Aos meus filhos, Gustavo Souza e Milton Faria, minhas inspirações!

Aos demais familiares, que de alguma forma me ajudaram.

À minha noiva Fabiana Tavares de Paiva, que se fez presente na construção deste trabalho.

Ao professor Luciano do Valle, por me orientar com dedicação e paciência.

À professora Gerusa, que mesmo trocando os nomes, nunca faltou sabedoria em meu direcionamento.

A temida banca, onde este trabalho será colocado a prova.

À minha amiga Ambrosina, que é um anjo em minha vida.

Aos meus amigos, que sempre acreditaram em mim e em meu potencial, mas que não cobraram de mim nada além de minha amizade.

Agradeço aos que, na caminhada, ao logo de cinco anos, estiveram presentes, muitas vezes no anonimato; motoristas, porteiros, auxiliares diretoria...

Um enorme e forte abraço a todos!!!

Meus pais minha vida...

Eduardo David Delfino de Araújo

RESUMO: Este trabalho relata a trajetória da mulher, ao longo dos anos, e com ela um grande problema, o Assédio Sexual no Ambiente de trabalho. Visto que com a globalização e quebra de paradigmas, homem e mulher começam a ocupar os mesmos ambientes de trabalho e automaticamente conviver mais tempo juntos, cumprindo jornada de trabalho de oito a dez horas diária. A mulher tem galgado espaço e vencido muitos desafios inerentes a sua pessoa, física, mental e intelectual. A pesquisa também traz uma análise das leis e consolidações que amparam a mulher, resguardando-as e defendendo-as.

Palavras-chave: Assédio sexual, discriminação, mulher, empresa

ABSTRACT: This paper describes the history of women over the years and with it a big problem, Sexual Harassment in the Work Environment. As globalization and breaking paradigms, men and women begin to occupy the same desktop, and automatically share more time together, fulfilling journey of eight to ten hours daily. The woman has climbed space and overcome many challenges inherent in his person, physical, mental and intellectual. The research also provides an analysis and consolidation of laws which support women, protecting them and defending them.

Keywords: Sexual harassment, discrimination, women, business.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 ASSÉDIO SEXUAL: ABORDAGENS HISTÓRICAS, CONCEITUAIS E GERAIS	
DO TEMA.....	13
1.1 Breve Histórico.....	13
1.2 Noções Conceituais.....	14
1.3 Espécies de Assédio Sexual.....	16
1.4 Discriminação também uma modalidade de assédio.....	17
1.5 Assédio Sexual: Um Ato Ilícito.....	19
2. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITOS,	
PRESSUPOS E A REALIDADE BRASILEIRA.....	22
2.1. Conceitos e Pressupostos.....	22
2.2 Discriminação Contra Mulheres.....	24
2.3 A Realidade Brasileira.....	25
3 ASSÉDIO SEXUAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	28
3.1 Tipos de Assédio sexual.....	28
3.2 Elementos típicos do Assédio Sexual.....	29
3.2.1 Sujeito Ativo.....	29
3.2.2 Sujeito Passivo.....	30
3.3 Tipos do Elementos.....	30
3.3.1 Elemento Objetivo.....	31
3.3.2 Elemento Subjetivo.....	32
3.4 Análise Penal.....	33
4 ALTERAÇÃO DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL PELA LEI Nº. 12.015/09.....	35
4.1 Casos no Brasil.....	35
4.1.1. Caso ocorrido em Cuiabá MT.....	36
4.1.2 Caso de Curitiba.....	36
4.2 Casos ocorridos no Internacionalmente.....	37
4.2.1. Na Índia.....	39
4.3. Denúncia de Assédio Sexual na ONU.....	39
4.4 Denúncias de Assédio Sexual na Organização das Nações Unidas.....	41
4.5 Prevenção contra o assédio sexual.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

LISTA DE AREVIATURAS/SÍMBOLOS

Art: Artigo

Dec.: Decreto

§: Parágrafo

%: Porcentagem

nº: número

LISTA DE ABREVIATURAS

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CP: Código Penal

CPC: Código Penal Brasileiro

EC: Emenda Constitucional

OIT: Organismo Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

INTRODUÇÃO

Com a corrida empregatícia, desencadeada com as Grandes Guerras Mundiais, se oficializou a integração da mulher no mercado de trabalho, contudo até bem recente elas trabalhavam quase que no anonimato, sem nenhum prestígio. Hoje, tendo as mulheres maior reconhecimento e com muita força de vontade integram-se, em massa, às organizações. Porém, elas ainda encontram algumas dificuldades visíveis, tais como: diferença nos planos de carreira; remuneração díspar aos homens; perdas de emprego mais facilmente e ainda enfrentam um problema, quase oculto, porém frequente, o assédio sexual. Corroborando esse pensamento Pimentel e Pandjarjian (2009, p. 1), afirmam que:

Desde o último quartil do século passado, o trabalho da mulher tem deixado de ser considerado supérfluo ou de caráter excepcional ou temporário, por isso, que essa importante parcela da População Economicamente Ativa – PEA se torna importantíssima na integração no mercado de trabalho. Entretanto, não restam dúvidas quanto às desigualdades de tratamento, como em salários diferenciados para menor, certa rigidez quanto à opressão sexual, que pode ser traduzida em divisão de trabalho e de papéis sociais, refletindo nas questões econômica, social e política.

Mas, ao se tratar de assédio sexual, o que se sabe é que o mesmo é crime e está tipificado na legislação brasileira pela Lei n.º 10.224 de 15 de maio de 2001, que introduziu no Código Penal o artigo 216.

Com a pesquisa objetivou-se compreender como e porque acontece o assédio sexual no ambiente de trabalho, mormente o assédio sexual à mulher; bem como fazer uma retrospectiva histórica sobre lutas e conquistas das mulheres; verificar o que diz a legislação pertinente à matéria; procurou-se, por meio de alguns relatos de assédio sexual à mulher, relatos esses retirados de revistas, documentos eletrônicos e noticiários de televisão, conhecer como funciona esse crime e as prevenções possíveis contra o mesmo.

O que justificou a escolha do tema foi em função das restritas abordagens sobre o mesmo. No decorrer da pesquisa tentou-se responder uma das questões mais inquietantes, ou

seja, a grande disputa entre os gêneros, dentro das organizações, contribui para o assédio sexual?

A metodologia utilizada para realizar a pesquisa foi a de compilação de dados, por isso buscou-se em diferentes doutrinadores, na legislação relacionada, artigos de revistas e internet, subsídios para a realização da mesma. Além de depoimentos retirados de diferentes meios de informação.

A investigação em pauta é constituída de quatro capítulos, onde a abordagem feita no primeiro trata das lutas e conquistas das mulheres ao longo da história, nele também, houve-se a preocupação de conceituar e de igual modo descrever sobre as espécies de assédio. No capítulo dois a matéria discutida foi o assédio sexual no ambiente de trabalho onde se preocupou em traçar alguns pressupostos sobre o mesmo e falar, mesmo que de forma singela, sobre a realidade brasileira.

Já o terceiro capítulo foi dedicado, exclusivamente, ao assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro. Por último vem o quarto capítulo no qual se fez uma análise da lei 12.015/09. O capítulo é encerrado com a apresentação de relatos de assédio sexual ocorridos no Brasil e até mesmo no exterior, sendo esses recolhidos de revistas, internet e depoimentos ouvidos e vistos nos noticiários televisivos.

1 ASSÉDIO SEXUAL: ABORDAGENS HISTÓRICAS, CONCEITUAIS E GERAIS DO TEMA

1.1 Breve Histórico

O termo assédio sexual sempre fez parte da história do mundo, assim como a discriminação da mulher pelo homem, não querendo restringir aqui o assédio sexual do homem contra a mulher, pois, como se pode ver mais adiante, o contrário também é possível. No entanto, desde a mais tenra idade o assédio sexual tem ligação primordial com a discriminação da mulher, pelo homem, em decorrência do poder que este exerce sobre ela.

Sobre esse contexto histórico Alves (2003, p.3), expõe que:

Desde os tempos mais remotos, os mais fortes dominam os mais fracos e os homens sempre foram tratados com superioridade, eis que sempre houve a subordinação das negras escravas pelos senhores de engenho, das domésticas pelos filhos e chefes de família. A situação sofreu profunda transformação. A Revolução Industrial e, posteriormente, a revolução sexual indiscutivelmente exerceu significativas importâncias. Podemos dizer que na sociedade moderna a mulher e o homem estão no mesmo patamar de igualdade. Não obstante, ter a mulher, adquirido os mesmos direitos do homem, a discriminação ainda ocorre nas relações de trabalho, e aqui 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 noção de assédio sexual só ficou clara após a década de 60 com a revolução de costumes e a sexual, pois foi a partir dessa época que se começou a discutir mais abertamente a questão sexual nos meios de comunicação, na escola e no trabalho, sendo que a própria expressão, assédio sexual, só foi cunhada nos anos 70, nos Estados Unidos da América.

O que se pode observar é que a partir do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, essas tiveram que aprender a conviver com em alto grau de problemas que as impediam, ou até mesmo impedem, de ter igualdade de condições aos homens em diversos aspectos. Em meio ao diferentes problemas, neste sentido, pode-se enumerar, conforme Guedes (2008, p. 1), “a desigualdade de condições de plano de carreira, remuneração e

oportunidades. Além desses problemas, há também problemas quase não falados, como o assédio sexual”

O assédio sexual, como afirma Zanetti (2008, p. 3),

Não está presente somente nas relações de trabalho mais sempre quando alguém constranger outrem 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. Exemplos? Relações entre professores e alunos, entre médicos e paciente, etc. onde estejam presentes as condições que caracterizam o assédio sexual.

Podem existir diferentes pretextos para uma pessoa praticar o assédio, como por exemplo, problema mental, traumas, falta de noção de limites e até mesmo luta por poder. O assediador continuamente ‘caça’ sua vítima, mas o que é pior, esta não possui ciência disso sendo assim demora a perceber o assédio e tomar providências.

A necessidade de igualdade prevista na constituição tem grande responsabilidade nessa questão que igualou muito os direitos de homens e mulheres no mercado de trabalho, sem o cuidado de definir regras que protegessem as mulheres e sua fragilidade.

1.2 Noções Conceituais

Observa-se que a temática, assédio sexual no trabalho, não é um assunto novo; o que é recente é a discussão acerca da mesma. O assédio sexual no trabalho tornou, nos últimos anos, intensa inquietação social por causa dos impactos extremamente negativos que provoca no bem-estar físico, mental e emocional da vítima.

Uma série de problemas de diferentes ordens desencadeia-se a partir dessa tão negativa experiência humana. Ávila e Augustin (2007, p. 2), confirmam o pensamento dizendo que “por isso, médicos, psicólogos, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível

mundial, começam a voltar seus estudos para esse grave fenômeno, demonstrando a preocupação com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação”. Em termos técnicos, a única forma de assédio sexual criminalizada no Brasil é a ocorrente nas relações de trabalho subordinado, como inserido Código Penal artigo 216-A, como já mencionada anteriormente.

Porém, o problema do assédio, no entanto, é muito mais extenso do que a forma conceituada e criminalizada no Brasil. Pamplona Filho (2009, p. 1) afirma que “por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas”. E a expressão, conforme assevera Pamplona Filho (*Apud* PINTO 2008, p. 3):

Quando praticada no âmbito das relações de trabalho, é aqui utilizada, não como mero recurso de estilística, mas sim para destacar que este fenômeno social não se restringe aos vínculos empregatícios como tipificado no Brasil. De fato, pode o assédio sexual se dar em várias outras formas de relação social, sendo exemplos didáticos o meio acadêmico entre professores, alunos e servidores; o hospitalar, entre médicos, auxiliares e pacientes; e o religioso, entre sacerdotes e fiéis.

De acordo com a designação, hoje consagrada, tal expressão corresponde ao termo inglês sexual *harassment*¹, que também traz, em si, a idéia de insistência – reiteração – nas propostas – convites – para a prática de ato com conotação sexual, ainda que haja resistência expressa a eles, o que – veremos – é um elemento necessário para sua caracterização (PAMPLONA FILHO, 2001).

O fato, porém, é tão genérico, que aproximadamente todos os idiomas, mais falados no mundo, trazem uma expressão própria para sua identificação. Lembra Barros (*Apud* PAMPLONA FILHO 2002, p. 3), que até mesmo determinados “autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis*², que obrigava as recém-casadas a passarem a

¹Sexual harassment: ‘assédio sexual’. Disponível em: < <http://pt.bab.la/dicionario/ingles-portugues/sexual+harassment.html>> Acesso em: 23 de abr. 2009.

² O “direito à primeira noite” ou “direito do senhor”. Disponível em: <<http://www.redepsi.com.br/portal/modules/wordbook/entry.php?entryID=1070>> Acesso em: 27 de abr. 2009.

noite de núpcias com o senhor do lugar, havendo decisão, de 1409, na França, declarando ilícita essa prática”.

1.3 Espécies de Assédio Sexual

O termo assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima. O assédio sexual é, conforme assevera Lippman (2001, p. 95), o “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios”

Nascimento (2005, p. 481), nos explica que “a base da configuração é o constrangimento, a não-aceitação por parte do ofendido da manifestação de natureza sexual do agressor, de modo a cercear a liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade”

Pamplona Filho (2002, p. 122-124), faz referência à existência de duas espécies de assédio sexual:

A primeira espécie é o assédio por intimidação ou ambiental, caracterizada por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas com o intuito de prejudicar a pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Nesta modalidade, não se revela importante o poder hierárquico oriundo da subordinação jurídica do empregado ao seu empregador. Não é necessariamente uma posição de superioridade no quadro funcional da empresa que serve de apoio à ação do agente, mas sim a sua atuação agressiva perante a vítima; e a segunda espécie é o assédio por chantagem, na qual o assediador utiliza de sua autoridade de constranger, no sentido de abusar da condição de superior hierárquico, valer-se desta condição; o especial fim, ou seja, o elemento subjetivo especial do injusto, consistente no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual para si ou para outrem e o abuso de uma condição de superioridade hierárquica ou ascendência, no sentido de estar diretamente relacionado com o abuso das condições acima citadas.

Pode-se perceber que o que define a diferença entre as duas espécies de assédio sexual é a importância do poder hierárquico, que é imperativo na segunda espécie e dispensável na primeira; contudo está explícito, que sob a ótica do Direito do Trabalho, conforme afirma Alves (2003, p. 3), “ambos os tipos de assédio sexual repercutem de forma negativa no contrato de trabalho do assediador, apesar de o assédio sexual por intimidação, também chamado de "assédio sexual ambiental", não configurar um ilícito penal, configurado apenas pelo assédio sexual por chantagem”.

Mesmo havendo discussão doutrinária em relação à força do tipo penal do assédio sexual, abordagem essa que não institui objeto da presente matéria, vale referir, segundo Ávila e Augustin (2007, p. 4) que:

Há entendimento de que o tipo penal do assédio sexual é admitido em situações que excluem o clássico exercício abusivo do poder sobre o subordinado. Defensor dessa tese é Nascimento, mencionando o assédio sexual entre empregados do mesmo nível hierárquico e até mesmo do subordinado sobre o superior.

O fato é que o assédio sexual é uma modalidade de agressão que, além de ferir a integridade psicológica, emocional e física da vítima, fere a sua dignidade e seus direitos de individualidade.

1.4 Discriminação também uma modalidade de assédio

Não existe dúvida de que o assédio sexual é uma forma de discriminação do trabalhador, visto este como o gênero humano que compreende o homem e a mulher. O direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada, podendo estar relacionado ao direito à integridade física, que inclui o direito à vida e ao próprio corpo. Daí porque é preciso conceituar a discriminação, como sendo a chave que dá acesso aos conceitos operacionais de cada tipo de tratamento diferenciado, no sentido negativo, para chegar-se ao assédio sexual. (FRANÇA, 1975).

Segundo Diniz (1998, p. 191):

A palavra discriminação, do ponto de vista jurídico, pode ter o significado de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença. Pode ser ainda, o tratamento preferencial a alguém, prejudicando outrem. A discriminação é vista também como a conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada, cuja causa reside, em muitos casos no preconceito puro e simples, ou seja, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e que pode ser o sinal de identificação que marca determinado grupo ou segmento mais amplo de indivíduos, cor raça, nacionalidade, riqueza, entre outros.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, que substituiu a Declaração adotada pela Assembléia Nacional da Revolução Francesa, em 1789, prevê logo em seu primeiro artigo, a liberdade de todos os homens e sua igualdade em dignidade e direitos. O art. 2º estabelece que todas as pessoas podem gozar dos direitos e liberdades previstas na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

A Convenção número 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 1º, abrange como sendo discriminatórias as seguintes condutas, *in verbis*:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Essa mesma Convenção prevê que quaisquer outras distinções, exclusões ou preferências que encerrem os mesmos objetivos, poderão ser especificadas pelos países membros, interessados, depois de consultas às organizações representativas de empregados e trabalhadores, além de outros organismos adequados a opinar sobre o assunto.

A proibição de discriminação por sexo, para proteção da mulher, está também consagrada na Convenção, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, editada pela Organização Internacional do Trabalho em 1979, no art. 11, que considera discriminação contra a mulher, *in verbis*:

Toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

No art. 4º, parágrafo 2º, a mesma Convenção ressalva que as medidas destinadas a proteger a maternidade não serão consideradas discriminatórias. Percebe-se então, que a discriminação é uma maneira de estabelecer diferenças em detrimento das liberdades individuais de uma pessoa, de forma negativa, ou, simplesmente provocando-lhe prejuízo, ou, ainda, prejudicando-a em benefício de outra nas mesmas condições. O assédio sexual é uma discriminação ligada ao sexo e, no Brasil, de modo geral, como se terá a oportunidade de ver adiante, é mais comum do homem contra a mulher. Nas relações de trabalho, até pelo diferencial numérico entre homens e mulheres que ascendem aos cargos de chefia, ocorre igualmente em maior grau do sexo masculino contra o feminino, conforme se pode constatar nos julgados de tribunais brasileiros e nos relatos encontrados na bibliografia consultada.

1.5 Assédio Sexual: um ato ilícito

Em uma análise lógica, poder-se-ia suscitar o seguinte questionamento, onde está a ilicitude do assédio sexual, quando praticado fora dos limites do tipo penal? Pamplona Filho (2002, p. 4), assevera que:

Tal questionamento é muito mais profundo do que se pode conceber. De fato, existem diversas condutas que, sob determinados prismas focais, podem chocar seus receptores - como, por exemplo, uma grosseria no trato social ou uma quebra de regra de etiqueta -, mas que, vistas como atos

isolados, e não como parte de um conjunto de ações sistematicamente coordenadas para intimidar, não podem ser consideradas como atos ilícitos.

Observa-se que assédio sexual, entretanto, não se adéqua ao aspecto aludido, vez que estabelece um abuso ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que implica na depreciação do direito particular de livre disposição do seu próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente.

Pamplona Filho (2002, p. 5) esclarece que:

É por isso que se justifica, ainda que a lei brasileira própria somente criminalize a conduta quando ocorrida nas relações de trabalho e mediante constrangimento, o sancionamento civil lato sensu da conduta dos assediadores, em quaisquer das formas possíveis de assédio, tendo em vista que estes ultrapassaram os limites da sua própria liberdade sexual.

Esta idéia parece muito extraordinária para o alargamento desta investigação, vez que, se o assédio sexual for acatado como um ato que não expanda o limite da licitude, não há como atribuir alguma responsabilidade a quem quer que seja, ou até mesmo defender cuidadosamente por qualquer medida preventiva de sua ocorrência nos meios sociais.

Dessa maneira o assédio sexual, enquanto ilícito, deve ser acatado como uma violação ao postulado dogmático da liberdade sexual, não devendo ser encarado como uma rele infração moral, até mesmo porque, no âmbito das relações sociais, os limites da juridicidade e da moralidade são muito tênues (PAMPLONA FILHO, 2002).

Na lição de Reale (*Apud*, PANPLONA FILHO 2001, p. 4):

É na natureza mesma do homem, - o único ente que originariamente é enquanto deve ser - que se deve buscar a fonte da vida ética, condicionando transcendentemente, as diversas experiências arqueológicas que compõem a tessitura da sociedade e da história. Se o homem não é concebível sem os valores que o inspiram, e se a todos os homens tem de ser assegurada a possibilidade de ser o que 'moralmente devem ser', a subjetividade da pessoa e a objetividade de uma ordem social de pessoas surgem como

valores distintos, mas complementares: é no conceito de bilateralidade atributiva que vejo concretizar-se esse nexó de distinção e complementaridade, através do processo dialético de implicação-polaridade que governa as experiências moral e jurídica.

Pode-se assegurar que quando dois valores ou expressões da vida humana se colocam um diante do outro de tal modo que um não possa ou ser concebido ou ser atualizado sem se referir necessariamente ao outro, e, ao mesmo tempo, se verifica a impossibilidade de serem reduzidos um ao outro, dizemos que há entre eles uma relação dialética de implicação-polaridade ou de complementaridade.

Por outro lado, muito embora tais valores incidam sobre distintos níveis de ação, eles reciprocamente se completam. É assim que o direito, por mais que se expanda como ordenamento prático, jamais conseguirá disfarçar todo o campo do social, pois se tudo dependesse inteiramente às regras jurídicas, afirma Pamplona Filho (2002, p. 5)

A inspiração do artista e as formas de sua imaginação criadora; a vocação do sacerdote e a religiosidade dos crentes; a vocação dos cientistas e o sentido de suas pesquisas, etc. estancar-se-iam, também integralmente, as fontes vivas da subjetividade, e a paz jurídica seria a do espírito esvaziado de liberdade, a de um mundo habitado pela figura fantasmal do *homo juridicus* ou homem jurista.

Então o valor moral do direito incide, como se vê, na lealdade aos arremates da sujeição e da violência corporal, cujos limites procedem das necessidades intrínsecas à convivência assegurada dos demais valores, no exercício de uma função histórica que já leva ao apontar da justiça como sendo o valor franciscano, cuja valia consiste em valer para que os demais valores valham (PAMPLONA FILHO, 2002).

A matéria exposta até aqui, tratou do assédio sexual numa abordagem histórica, conceitual e geral, falou-se também sobre discriminação e ato ilícito, já no capítulo que procede o assunto será assédio sexual no ambiente de trabalho: conceitos, pressupostos e a realidade brasileira.

2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITOS, PRESSUPOSTOS E A REALIDADE BRASILEIRA

2.1. Conceitos e Pressupostos

O tipo penal do assédio sexual visa à tutela da liberdade sexual, que consiste na possibilidade de opção por vida sexual ativa e escolha de parceiro, da honra, da intimidade, da igualdade. Da mesma forma, encontram protegidas a liberdade no exercício do trabalho, à autodeterminação no trabalho, a não-discriminação no trabalho. (BIANCHINI *Apud* ÁVILA e AUGUSTIN, 2007). Já Coutinho (2004, p.37) reforça que:

(...) a hostilidade, intimidação, humilhação ou constrangimento, de natureza sexual, sofrido pela pessoa assediada constituem-se em atos ilícitos, violadores dos direitos da personalidade notadamente aqueles referentes à integridade moral – direito à honra, ao recato à liberdade sexual e à imagem – e a não-discriminação que se encontram protegidos pela ordem constitucional.

Partindo desse ponto, o assédio sexual, conduta abusiva, de natureza sexual, repelida pela vítima, mas ininterruptamente repetida, cerceia-lhe a liberdade sexual, afronta direitos da intimidade, da igualdade e da proibição de não-discriminação.

Segundo Pamplona Filho (2002, p. 5), o assédio sexual “constitui uma violação ao princípio maior da liberdade sexual, haja vista que importa no cerceamento do direito individual de livre disposição do seu próprio corpo, caracterizando-se como uma conduta discriminatória vedada juridicamente”

No conceito de França (1975, p. 411), “o direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada, podendo estar relacionado ao direito à integridade física, que inclui o direito à vida e ao próprio corpo”

Segundo essas mesmas idéias Simon (2002, p.172), refere que “a liberdade sexual, por encerrar a possibilidade de envolver a vontade mais íntima do indivíduo, assim como outros fatores de ordem moral e cultural que são próprios dessa mesma criatura, pode ser considerada uma espécie do gênero direito à integridade moral”

Disso decorre que é a aplicação do princípio da isonomia que proíbe que o superior exija de seu subordinado, não importa de qual sexo, qualquer atitude redutora da liberdade de disposição do próprio corpo. Conforme explicito na Constituição Federal artigo 5º, *in verbis*:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Não por diferente motivo, Hirigoyen (2005, p.103), considera a discriminação como um “sentimento propulsor do assédio, em que se negam as diferenças ou uma particularidade da pessoa”.

É necessário constatar que, em qualquer das espécies de assédio sexual, a mulher é a mais atingida, para Coutinho (2004. p. 51), constituindo-se em “vítima preferencial dessa conduta discriminatória, agressiva a sua integridade, intimidade e dignidade de pessoa humana” capaz de provocar danos físicos e psíquicos cujas conseqüências devastadoras repercutem a vida laboral da mulher e os resultados econômicos da empresa.

Rufino (2006, p. 65), diz que “segundo estatísticas da Organização Internacional do Trabalho, 52% das mulheres já sofreram assédio sexual no Brasil, sem que os agressores tenham sido punidos na maioria dos casos”.

Nesse contexto, sabe-se que o princípio da isonomia é considerado um dos princípios gerais de direito que podem ser empregados no campo das relações de trabalho, onde funciona como o correspondente ao disposto no art. 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em novembro de 1965, que veda toda e qualquer discriminação baseada em diferenças de raça, religião, opinião política ou origem social com

intuito de suprimir ou diminuir a igualdade para impedir o acesso a emprego ou profissão. É a aplicação do princípio da isonomia que proíbe, também, que o superior exija de seu subordinado, não importa de qual sexo, qualquer atitude redutora da liberdade de disposição do próprio corpo. É que nesta posição de trabalhador, tanto quanto o subordinado, o chefe deveria dispensar ao outro o mesmo tratamento que ele, como ser humano deve merecer (BOSCO, 2001).

2.2 Discriminação Contra Mulheres

Tratando do assunto, a liberdade sexual, por encerrar a possibilidade de envolver a vontade mais íntima do indivíduo, assim como outros fatores de ordem moral e cultural que são próprios dessa mesma criatura, pode ser considerada uma espécie do gênero direito à integridade moral.

Na maioria das vezes a discriminação que ocorre, em regra, em relação ao sexo feminino, tem raízes no comportamento social, que acabou consolidando determinados conceitos e condutas conservadoras na vida familiar e na sociedade, que reforçam a diferenciação negativa.

A educação, em sentido estrito, herdada pelas gerações em seqüência, não encoraja a mulher a buscar maior nível de conhecimento, ampliar a própria escolaridade, fazendo com que ela assuma uma realidade distorcida, marcada pela falsa idéia de que a mulher feminina é a que permanece no lar, tomando conta dos afazeres domésticos, não tendo profissão fora de casa. (BARROS *Apud* BOSCO 2001).

Barros (*Apud* BOSCO 2001, p. 12) afirma que:

A Carta Constitucional de 1988 prevê, ao enunciar os fundamentos da República Federativa do Brasil, no art. 1º, incisos III e IV, a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho. Com isso, os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho, enquanto que a

dignidade do trabalhador deve estar presente de forma muito consistente na aplicação das normas legais e das condições que regem o contrato de trabalho.

O respeito à dignidade do trabalhador integra a categoria dos direitos que Pontes de Miranda denomina como supra estatais, os mesmos que a Igreja católica incluiu no elenco dos direitos naturais. Para o autor, a observação de tais direitos não deve ficar na dependência de leis nacionais ou tratados internacionais (BOSCO, 2001).

2.3 A Realidade Brasileira

Um dos motivos mais relevantes para que a tipificação criminal do assédio sexual não tivesse acontecido antes no Brasil pode ser a visão que se tem dentro e fora do País acerca das peculiaridades do povo brasileiro, considerado caloroso, ou carinhoso por povos de outros países do mundo. A confirmar esta visão está o clima quente, que exige vestuário mais leve do que aquele utilizado em outras regiões do mundo, como a Europa e os Estados Unidos. A ampla heterogeneidade de culturas do mesmo modo fez brotarem diferentes festas populares, agrupando vasto número de pessoas e oferecendo aproximação entre elas, assim como os próprios meios de comunicação propalam a imagem de povo receptivo dentro e fora do país (BOSCO, 2001).

Aqui se constatam que, abundantes manifestações podem ser vistas somente como confetes, brincadeiras inocentes que se fazem entre pessoas cujo comportamento social tem como característica maior liberdade, isso, notadamente é mais bem compreendido aqui do que em outros países. Isso faz com que muitas abordagens, às vezes até abusivas, possam ser consideradas meras manifestações de apreço de uma pessoa a outra. Esse comportamento, é verdade, em regra, costuma ser assim considerado quando vindo do homem para a mulher, até porque a prova desse tipo de ato é das mais difíceis e a jurisprudência pátria é fértil em casos em que o resultado é nulo para a pessoa assediada quando há apenas a palavra de um contra a do outro (COSTA, 2001).

O retardamento na tipificação do assédio sexual como conduta criminosa pelo Congresso Nacional esteve protegida por muitas vozes de expressão no mundo jurídico nacional. Bosco (2001, p.) colabora com o pensamento dizendo que:

Juristas, como Tício Lins e Silva, defendiam que a figura fosse subsumida no crime de constrangimento ilegal, sob o argumento de que aquele tipo já servia para a obtenção de favores sexuais ou para qualquer outra espécie de pressão. Dizia o jurista, há cerca de três anos, que não era preciso criar um tipo especial para o assédio sexual, pois que isso seria uma medida deseducativa: as pessoas poderiam se retrair nas relações. Daqui a pouco será perigoso piscar o olho ou dar um sorriso para alguém.

Porém, nas relações de trabalho a mesma ocasião registrava vozes bem dissonantes do criminalista Tício Lins e Silva. O assédio sexual era já visto como uma atitude capaz de degradar o ambiente de trabalho e causar grande constrangimento ao assediado, podendo ser causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, pelo descumprimento, pelo empregador, das relações contratuais, entre as quais se insere o dever de um tratamento respeitoso ao empregado, não importa o sexo, ou pela prática de ato lesivo da honra e boa fama do empregado (previsto na CLT, art. 483, alíneas *d* e) e até mesmo a resolução do contrato por justa causa, que tanto pode ser cometida por alto empregado e/ou que detenha cargo de chefia, por mau procedimento ou incontinência de conduta, em relação ao subordinado.

Bosco (2001, p. 3) afirma que:

Pesquisa que era realizada pelo professor Márcio Túlio Viana, quando desenvolvia sua tese de doutoramento, demonstrou que 77% dos trabalhadores a quem foi perguntada qual seria sua reação diante de uma grosseria do patrão responderam que nada fariam, e, destes, a grande maioria era de mulheres, o dobro dos homens. Outros 8% responderam que deixariam o emprego e 13% retrucariam ao chefe com outra grosseria.

Segundo Pimentel e Pandjarian (*Apud* BOSCO 2001, p. 12), “a falta de valorização do assunto entre os especialistas e de um debate nacional sobre o tema, dificulta a criação de soluções eficientes” As autoras citadas ainda afirmam que:

O tema, com freqüência, é subvalorizado mesmo por juristas respeitáveis e chega, por vezes, a ser ridicularizado. A cultura patriarcal e machista ainda imperante dificulta o reconhecimento do assédio como uma discriminação e como uma violência contra a mulher. A falta de um maior debate nacional compromete o reconhecimento de que o assédio sexual no trabalho perpetua as relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres e viola os princípios dos direitos humanos.

Recentemente a Força Sindical divulgou uma pesquisa, intitulada: Pergunte a uma trabalhadora, em que as mulheres colocaram como suas prioridades: a) salários mais altos; b) respeito no local de trabalho (não ao assédio sexual, não à violência); c) creches para as crianças, antes e depois do colégio. E na justificativa que apresentou à Câmara dos Deputados, quando do protocolo de seu projeto que criava a Lei do Assédio Sexual, em 1999, a deputada Iara Bernardi lembrou que, embora as vítimas mais freqüentes do crime fossem as mulheres, o crime poderia ser praticado por ambos os sexos, contra pessoas de outro sexo, ou até do mesmo. Entretanto, lembra a deputada, que das denúncias feitas mundialmente, 99% das vítimas são mulheres (BOSCO, 2001).

Nesse sentido Diniz J. (1995 p. 240), afirma que:

O assédio de mulheres contra homens, embora mais raro, não é impossível e há casos registrados na doutrina, como o de uma executiva nos Estados Unidos que obrigou um seu subordinado relacionar-se com ela contra a vontade dele. O empregado demitiu-se e, posteriormente, acionou o Judiciário reclamando indenização por danos morais. O homem pode, assim, ser também importunado através de reiteradas cantadas por parte de superior hierárquica mulher.

Após as discussões apresentadas, cabe na próxima etapa uma abordagem do aporte legal que trata do tema em questão, portanto se fará uma análise dos tipos de assédio, dos elementos típicos e tipos de elementos.

3 ASSÉDIO SEXUAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

3.1 Tipos de Assédio sexual

Analisando as condutas de assédio constata-se que ele ocorre, na maioria das vezes, no ambiente de trabalho, denominado de assédio sexual laboral, só ocorrendo porque só existe nas relações de trabalho, pois a superioridade necessária para caracterizar a conduta deve ter origem no cargo ou função que exerce. Para Fernandes (2009, p. 1), comprova como assédio sexual:

Falar de assunto picante ou íntimo; Contar piadas de conotação sexual; Fazer convites ou propostas indecentes; Tentativa de compra dos favores sexuais da vítima, oferecendo benefícios trabalhistas em troca; Cantadas mais agressivas, Repetição de tocos esses procedimentos com insistência contra a vontade da vítima.

Em geral é considerado, como assédio sexual, uma violação ao princípio da igualdade, à intimidade da pessoa. Consequentemente as sanções são pagamento de pena de indenização por dano material ou moral e nulidade da despedida com a reintegração ou reparação devida na hipótese de uma rescisão indireta do contrato de trabalho. A sanção pelo dano moral poderá, também, consistir em uma retratação ou desagravo público. Já as leis penais sancionam a prática do assédio sexual com multa ou prisão (BARROS, 2009).

Mas quando se trata do assédio sexual no trabalho, este nada mais é que uma forma de abuso de poder no ambiente de laboral. Há dois tipos de assédio sexual a chantagem que é o tipo criminal previsto pela Lei 10.224/01, a intimidação, onde se tem a finalidade de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho

3.2 Elementos típicos do Assédio Sexual

3.2.1 Sujeito Ativo

O assédio sexual é classificado como crime próprio como já mencionado anteriormente, e para estar configurado, necessita de uma qualidade especial do agente. A pessoa agente ativo necessariamente deve ser superior a do sujeito passivo, ou, desfrutar de ascendência em relação a vítima.

Ao se tratar de sujeito ativo existe uma falha do legislador ao delimitar a incidência da sanção penal unicamente ao indivíduo ao que possui um comportamento assediador após a existência do vínculo empregatício, antes de haver a admissão da vítima no emprego, a conduta de assediar não é típica e, portanto isenta de sanção penal.

Caso o vínculo empregatício ainda não tenha sido estabelecido entre o sujeito ativo e o sujeito passivo, não existe ocorrência de assédio sexual, segundo o texto tipificado no artigo. Limitando-se às relações laborais, sendo necessariamente configurada a figura hierárquica ou ascendência do agente em relação a vítima. Pamplona Filho (2002, p. 52), afirma que:

O assédio realizado por profissionais da saúde e por familiares, também não está delimitado como conduta típica e punível. E assim sendo, os agentes que notadamente abusam da confiança de pacientes ou de entes familiares para obterem vantagem sexual, não poderão ser alvo da aplicação de sanção penal, visto que não são sujeitos ativos do delito de assédio sexual.

Quando o agente passivo ocupa o mesmo cargo hierárquico equivalente a do sujeito passivo, podendo ser ele homem ou mulher, neste caso estará em posições iguais, ausente a subordinação hierárquica ou de ascendência inerente a relação de emprego, torna-se a conduta típica.

3.2.2 Sujeito Passivo

Como o sujeito ativo, o passivo da relação também pode ser homem ou mulher, contudo, há a necessidade de uma característica determinada para que certa pessoa possa ser considerada ação, ser quando houver subordinação. Podendo ser o sujeito ativo e passivo pessoas do mesmo sexo.

Só será configurado o crime quando o sujeito passivo for subordinado ao sujeito ativo, havendo a necessidade de estar presente à relação laboral, pois caso contrário há o que se falar na ocorrência do delito.

No que se refere à diarista há bastante controversas, pois existem duas correntes que discordam a respeito, a primeira afirma que a existência da ilicitude penal, tendo em vista a ausência da relação de emprego; a segunda esbatesse que há um delito, uma vez que existe a inferioridade na relação trabalhista.

Segundo o entendimento de Jesus (2001, p. 1), “a diarista não pode ser sujeito passivo do crime, uma vez que não realiza atividade inerente a emprego”. Dessa forma é possível concluir que é caracterizado do tipo penal, que depende do sujeito passivo em grau de escala laboral inferior ao do sujeito ativo, sendo esta especificidade fundamental para que a situação incorra nas sanções previstas no artigo 216-A do Código Penal. Lembrando que no Brasil existe o assédio entre indivíduos que ocupam a mesma posição hierárquica.

3.3 Tipos do Elementos

Trata-se dos elementos inerentes da materialidade da infração penal, no que se refere na sua forma de execução, tempo, entre outros elementos descritivos. Na visão de Capez (2006, p. 114) os elementos se dividem em quatro:

a) Conduta ação ou omissão humana, consciente e voluntária, uma finalidade; b - Resultado só nos crimes materiais e resume-se como a modificação no exterior provocada pela conduta; c- Nexos causal, concreto, físico, material e natural que se estabelece entre a conduta do agente e o resultado naturalístico, por meio do qual é possível dizer se aquela deu ou não causa a este; d) Tipicidade, subsunção, justaposição, enquadramento, amoldamento ou integral correspondência de uma conduta praticada pelo agente no mundo real ao modelo descritivo constante na lei.

Para Capez (2006, p. 188), complementa: “se dolo é o elemento psicológico da conduta e a conduta é um dos elementos do fato típico. Logo dolo é um dos elementos do fato típico”, com tudo é possível concluir que, enquanto os quatro primeiros elementos do tipo, conduta, resultado, nexos causal e tipicidade, correspondem ao elemento objetivo do tipo penal, o dolo corresponde ao elemento subjetivo que, dependendo do delito cometido pelo sujeito ativo, poderá estar presente ou não no momento da prática da conduta.

3.3.1 Elemento Objetivo

O elemento objetivo representa a exterioridade da vontade (aspecto objetivo), que concretiza o tipo subjetivo. O fundamento material de todo o crime é a concretização da vontade num fato externo, uma vez que o crime não é somente vontade má, mas a vontade má concretizada num fato.

Segundo Bitencourt, (2002, p. 23). que no crime de assédio sexual destacam-se, fundamentalmente, quatro aspectos:

[...] a- ação de constranger (a ação de constranger sempre é ilegal ou indevido), b- especial fim (favores ou concessões libidinosos), c- existência de uma relação de superioridade ou ascendência, d- abuso dessa relação e posição privilegiada. Logo o núcleo do delito de assédio sexual é o verbo constranger, este constrangimento se dá por quaisquer formas de comunicação: verbal, escrita, mímica, gestos.

E importe ressaltar que a violência não pode ser física, porque descaracteriza o assédio, cuja etimologia tem por significado ‘sitiar’³. Se excluído, portanto, a violência física,

³ Sitiar cercar, assediar. Minidicionário da língua portuguesa Aurélio, autor Aurélio Buarque de Holanda Ferreira.

o sujeito ativo poderá assediá-la utilizando para tal intento as mais variadas formas de aproximação, tais como, escrita, verbal ou ainda fazer uso de gestos ou outras manifestações físicas.

3.3.2 Elemento Subjetivo

Um dos elementos subjetivos é dolo, definido por Capez (2006 p. 198) que significa vontade e consciência de realizar os elementos constantes do tipo penal

O assédio sexual, o dolo é representado pela vontade livre e consciente de constranger a vítima, com propósito específico de obter vantagens sexuais. Com tudo o dolo não é o único elemento subjetivo do assédio sexual sendo também o elemento subjetivo especial. Esses especiais momentos subjetivos do agente são a expressão de um objetivo final para a conduta do mesmo, que, no entanto, não precisa concretizar.

Portanto não há necessidade de a vítima curvar-se às investidas do sujeito ativo, visando apenas obter vantagens ou favorecimento, este elemento é denominado subjetivo especial.

Bitencourt (2002, p. 877), afirma que:

O constrangimento ilegal, especificado no dispositivo em exame, tem o fim especial, repetindo, de obter vantagem ou favorecimento sexual. Como elemento subjetivo especial – vantagem ou favorecimento sexual – não precisa realizar-se, basta que seja, subjetivamente, móvel da ação do agente.

3.4 Análise Penal

Antes já existiam outros artigos no Código Penal que cuidavam da proteção liberdade sexual que incluíam situações de assédio, como na edição art. 146, com penalidades de detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa. Art. 146 *in verbis*: “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite ou afazer o que ela manda.

Como no artigo 214 positivado no Código Penal, que traz o atentado violento ao pudor, com reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos . Art. 214, *in verbis*: “constranger alguém, mediante violência ou agrave ameaça, a prática ou permitir que com ele se praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal”.

Em 15 de maio de 2001, em Brasília a Lei Número 10.224 passou a estipular o assedio sexual como crime, alterou o Código Penal, inserindo o artigo 216-A e tipificando criminalmente a ação do assedio sexual. Primeiramente, pela análise do tipo depreende-se que somente o assédio sexual por chantagem foi tipificado, a aqui que se observar o artigo 216, *in verbis* “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente a sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

No estudo do tema depara-se com uma realidade critica na qual o medo instaura-se em diferentes níveis, para as mulheres: de serem assediadas; os homens de serem acusadores das vítimas e testemunhas; de serem demitidas; nas empresas de ter baixa produtividade; de não conseguirem adotar padrões de qualidade total, estipulados pelo mercado; das indenizações por danos morais e dos escândalos envolvendo seu nome.

O porquê de as mulheres serem as vitimas mais comuns é explicado pelo fato de que geralmente elas ocupam empregos nos quais são subordinadas aos homens e também por se encontrarem majoritariamente em cargos como os de secretarias, recepcionista, enfermeiras, professoras, e outras profissões onde se confundem a sua função exata e os favores pessoais.

Isso não quer dizer que não existam queixas de homens em relação ao assédio sexual, principalmente a partir do aumento de homossexuais. A partir dessa discussão a abordagem se dará em torno da alteração do crime de assédio sexual pela lei 12.015/09, na oportunidade far-se-á ao mesmo tempo a exposição de alguns relatos de assédio sexual aqui no Brasil e igualmente no exterior.

4 BREVE ANÁLISE DA LEI Nº 12.015/09 E RELATOS DE CASOS DE ASÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NO BRASIL E INTERNACIONALMENTE

4.1 Lei 12.015: breve análise

A lei recente de nº 12.015, de 7 de agosto de 2009. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores.⁴ Alterando o Título VI da velha lei de Dos crimes contra os costumes, para Dos Crimes contra a liberdade sexual, mais no que se refere ao Assédio Sexual nada foi alterado desde 15 de maio de 2001, que alterou a redação do decreto lei que em sua redação muda 07 de dezembro de 1940 que trazia, *in verbis*:

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Já em 15 de maio de 2001 alterou significativamente o artigo 216, observe-o, *in verbis*:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos

⁴ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12015.htm> Acesso em 17 de out. 2009.

Ao que se refere ao crime de Assédio Sexual o Brasil está juridicamente bem aparelhado, visto que houve mudanças e nada sendo alterado no que se refere ao mesmo.

Esta lei do assédio sexual foi sancionada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, gerando dúvidas tanto para o empregado quanto para o empregador. Essa lei foi importada dos Estados Unidos, onde a relação entre homens e mulheres é bem diferente do que aqui no Brasil. Por uma questão de cultura, fica difícil interpretar até que ponto um galanteio pode ter ultrapassado a barreira do aceitável. As mulheres, em geral, sabem a diferença entre um elogio e uma cantada, mas, para evitar ainda mais constrangimentos, saiba a hora certa de enfrentar a questão (ALVES, 2009).

4.2 Assédio sexual contra a mulher: Casos no Brasil

4.2.1 Caso ocorrido em Cuiabá⁵

Hoje no Brasil como também em qual quer parte do mundo acontece diariamente casos de Assédio Sexual, pode-se dizer que é comum tal conduta. Em Cuiabá MT foi preso, no ultimo dia 28 de setembro, o professor de matemática da rede privada por assediar duas alunas. Matéria publicada pela folha de São Paulo no dia 29 de setembro de 2009.

Um professor de matemática foi preso em flagrante na noite desta segunda-feira (28), em Mato Grosso, por assédio sexual. O professor da rede privada, que também é coordenador escolar, foi preso em um motel na saída de Cuiabá com duas adolescentes de 16 e 17 anos.

A prisão foi efetuada por investigadores comandados pela Deddica (Delegacia Especializada de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente) da Polícia Civil. O professor pagou a fiança de R\$ 1.200 e vai responder em liberdade.

⁵ Disponível em: <<http://www.cabecadecuia.com/noticias/56077/professor-e-preso-no-motel-com-duas-alunas-de-16-e-17-anos.html>> Acesso em 16 out. 2009.

A delegada Mara Rúbia de Carvalho informou que o pai de uma das adolescentes procurou a delegacia porque desconfiava do comportamento da filha. Segundo o pai, ela teve uma prova facilitada pelo professor que nem teria sido feita por ela.

Na tarde de ontem, após deixar a filha na escola, o pai afirma tê-la visto entrar com uma colega em um carro dirigido pelo professor. "Elas só foram porque o professor estaria pressionando e ele iria prejudicá-las", afirma a delegada. O professor foi autuado em flagrante pelo crime previsto no artigo 216 do Código Penal, supracitado.

4.2.3 Casos de Curitiba⁶

Outro caso também noticiado foi o do empresário acusado de escravizar e estuprar empregadas em Curitiba SP foi exibido pela emissora Globo em um programa do Fantástico.

Segundo uma das vítimas ele chegava à cozinha, dava um empurrão, dizia que ele tinha contratado para que cuidasse dele. 'A casa não interessava'. "Sempre que ele chamava tinha um filme pornô". 'ele falava: cala a boca que quem está falando agora sou eu'. 'A vez que ele me pegou mais forte foi na noite do casamento da filha dele'.

Estas mulheres queriam um emprego. Foram atraídas pelo anúncio no jornal: salário de R\$ 1.200 para o trabalho de governanta. Era uma armadilha. Encontraram um patrão perverso e acabaram vítimas de abuso sexual. 'Quando nós fomos para a cozinha, a primeira coisa que ele fez foi abrir minha boca e ver meus dentes, viu meus seios, queria saber se eu tinha condições de trabalhar para ele'.

A noticia foi veiculada desta forma, esta semana, o empresário Jamhar Amine Domit, de 78 anos, foi preso em casa quando mantinha uma doméstica em cárcere privado. No apartamento de luxo, num bairro nobre de Curitiba, os policiais recolheram carteiras de trabalho e documentos de identidade, além de objetos pessoais das vítimas. Segundo levantamento feito pelos investigadores, no livro de registros que existe na portaria do prédio,

⁶ Disponível em: <<http://www.cabecadecuia.com/noticias/55944/preso-empresario-acusado-de-escravizar-e-estuprar-empregadas-domesticas.html>> Acesso em: 14 de out. 2009.

de janeiro a agosto deste ano, passaram pelo apartamento do empresário 117 mulheres. Aquelas que foram vítimas dele saíram sem receber pelos dias trabalhados em regime de escravidão e sem os documentos. Uma delas contou em depoimento que só foi mandada embora depois que ameaçou se jogar lá de cima.

Outra mulher relata que foram 16 dias de humilhação e medo. 'no momento em que eu entreguei a documentação ele fechou a porta e disse: de agora em diante você vai ficar sob as minhas ordens', relata. Ela enfrentou tentativas de abuso sexual. 'Ele tirava a roupa e dizia: olha pra mim. Você não sabe o que está perdendo. Muitas outras queriam estar aqui. Desde o segundo dia eu pedi: abre a porta para eu ir embora, eu não quero mais ficar aqui. Fui aguentando porque precisava do salário para voltar para casa', confessa. Para esta mulher, a chance tão esperada de um emprego, rapidamente virou desilusão. 'Ele falou: agora você vai fazer massagem no meu pé. E nisso ele colocou um filme pornô na televisão e fez-me assistir. Ele era muito estúpido, então eu fui obrigada a assistir aos filmes que ele queria e ele contando as relações sexuais que ele teve com outras mulheres. Mas eu não podia ter nenhuma reação ativa antes porque minha carteira estava na mão dele'.

A delegada Samia Coser declara a que 'os inquéritos que se tem até agora na delegacia são por redução condição análoga de escravo, cárcere privado, estupro e atentado violento ao pudor'. O inferno no apartamento de Curitiba é um caso extremo na relação entre patrões e empregadas domésticas. Mas, em outros níveis, ainda são muitos os casos de desrespeito. 'É preciso entender que qualquer relação de trabalho no Brasil, sobretudo no trabalho doméstico, vem de um contexto histórico de escravidão', diz o antropólogo Roberto da Matta. 'Ele achava que pelo que ele pagava ele tinha o total domínio sobre o funcionário', afirma uma das vítimas. 'Na escravidão, simplesmente o empregado não tem direitos. O senhor, ou a senhora, são donos daquela pessoa', explica da Matta.

Outro caso é o da empregada que foi contratada para acompanhar uma mulher doente, passou a ser assediada pelo marido da ex-patroa. O caso está na Justiça do Trabalho. 'Eu botei a esposa dele para dormir. Na hora que ia saindo, ele me puxou bem forte e me beijou a força. Daí eu saí correndo, deixei tudo aberto, daí naquele dia resolvi contar', diz a vítima. Suely também resolveu contar. 'Tenho um amigo que trabalha numa rádio, 'vou arrumar um trabalho para você numa rádio. Ficava tipo jogando essas indiretinhas indecentes, que deixam a empregada revoltada'. E resolveu contar para todo mundo. Ela escreveu um livro sobre 12 anos como empregada doméstica. 'Ele insistia, apagou a luz da lavanderia, e

ficava batendo na porta. Eu dizia: se você continuar batendo na porta, eu vou gritar. Eu vou pedir socorro aos prédios vizinhos'. E uma frase dela mostra como é solitária a luta destas mulheres. 'E o medo de morrer sozinha? Eu ficava apavorada', finaliza.

4.3 Casos ocorridos no Internacionalmente

4.3.1. Na Índia⁷

Na Índia a forma de combater o crime de Assédio Sexual toma mediada de precaução para diminuir o crime. Matéria acessada na internet trouxe publicação no dia 24/06/2009 às 14h51, diz que estado indiano proíbe uso de blusas justas para evitar assédio. Os diretores de colégios do Estado de Uttar Pradesh, o maior do país, proibiram as alunas de usarem 'roupas vulgares do Ocidente' para evitar assédio sexual.

Segundo reportagem do jornal 'Daily Telegraph', a proibição causou revolta entre grupos de estudantes e de direito das mulheres. Eles argumentam que as garotas estão sendo acusadas de incentivar o assédio sexual, em vez de se fazer uma campanha real para combater o crime.

A lista de roupas consideradas vulgares, afirma o jornal, inclui blusas sem mangas, blusas justas, mini-saias e sapatos de salto alto. A nova lei afirma que as estudantes devem usar os tradicionais sáris ou roupas largas e calças compridas – que cobrem suas curvas.

A diretora de uma escola local Meeta Jamal, afirma que as roupas ocidentais não pressupõem uma atmosfera disciplinar e atraem comentários de assediadores. Ela conta que já recebeu inúmeras denúncias de garotos que invadem o colégio no final das aulas para ver as meninas.

⁷ Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/mundo/ult94u585748.shtml> > Acesso em 18 de out. 2009.

Jasmeen Patheja, porta-voz do grupo Blank Noise, que organiza protestos contra o assédio sexual, afirma que a nova regra apenas reforça o conceito de que a mulher é quem provoca o assédio e, portanto, é responsável pelo crime.

Patheja contou ao jornal britânico que o grupo realizou um estudo sobre a roupa que as vítimas de assédio usavam no momento do crime. A conclusão é que os assediadores escolhem tanto aquelas que usam figurinos tradicionais como as que optam pelas vestimentas ocidentais.

A Associação Democrática das Mulheres da Índia afirmou que planeja uma série de protestos contra a nova regra, descrita como ditatorial e inconstitucional.

4.4 Denúncias de Assédio Sexual na Organização das Nações Unidas ⁸

A Organização das Nações Unidas é uma instituição internacional formada por 192 Estados soberanos, fundada após a 2ª Guerra Mundial para manter a paz e a segurança no mundo, formentar relações cordiais entre as nações, promover progresso social, melhores padrões de vida e direitos humanos. Os membros são unidos em torno da Carta da ONU, um tratado internacional que enuncia os direitos e deveres dos membros da comunidade internacional.⁹

Depois que o jornal 'The Wall Street Journal' publicou nesta quinta-feira uma matéria dizendo que a Organização das Nações Unidas está 'infestada' de casos de assédio sexual, a direção da organização reafirmou nesta quinta-feira seu compromisso com a luta para eliminar o problema entre seus funcionários. O secretário-geral [da ONU, Ban Ki-moon] tem uma política de tolerância zero em relação ao assédio sexual, afirmou hoje em coletiva de imprensa a representante do departamento de administração do organismo Ângela Kane.

⁸ Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/mundo/ult94u569698.shtml>> Acesso em: 20 de out. 2009.

⁹ Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/conheca_onu.php> Acesso em: 20 de out. 2009.

Ela lembrou, porém, que isso não quer dizer que não existam casos de assédio sexual, já que 'em uma organização com milhares de empregados por todo o mundo há a possibilidade de que coisas do tipo ocorram'. Apesar de não ter falado em números, Kane apontou que nos últimos anos diminuíram o número de incidentes devido à firme política implantada por Ban Ki-moon.

Segundo a informação publicada hoje pelo jornal americano, os casos de assédio sexual atrapalham durante anos o sistema interno de Justiça do organismo, enquanto algumas empregadas não tiveram renovado seu contrato de trabalho após apresentarem denúncia. A matéria informa que as pessoas que denunciaram ter sido vítimas de assédio sexual consideram que o procedimento das Nações Unidas é 'arbitrário e injusto', a ponto de, em algumas ocasiões, a investigação ter sido feita pelos colegas do acusado.

Os autores das denúncias não têm a possibilidade de ir à Justiça dos países em que moram porque os funcionários das Nações Unidas gozam de imunidade diplomática e, portanto, somente estão sujeitos aos códigos de disciplina internos do organismo. Contudo a Organização das Nações Unidas deve iniciar a partir do próximo dia 1º de junho novos procedimentos para facilitar a gestão das disputas trabalhistas internas, entre as quais se incluem casos de assédio sexual.

4.5 Prevenção contra o assédio sexual

A Lei do Assédio Sexual foi sancionada em 2001, pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, contudo ela gera dúvida tanto no empregado quanto no empregador. Com a mania que o Brasil tem de importar tudo, até as leis, exemplo disso está veio dos Estados Unidos, de onde a relação laboral lá é diferente bastante da brasileira. Por uma questão cultural, fica difícil interpretar até que ponto um galanteio pode ter ultrapassado a barreira do aceitável. As mulheres, em geral, sabem a diferença entre um elogio e uma cantada, mas, para evitar ainda mais constrangimentos, saiba a hora certa de enfrentar a questão.

Em função desse jeito acolhedor brasileiro, algumas maneiras para se prevenir de tal conduta delituosa, dentro das organizações, devem ser consideradas, quais sejam: deixe bem claro que não tem interesse em aproximação afetiva ou relacionamento sexual. E se houver interesse, envie um e-mail ou carta para a pessoa documentando sua posição, conte para seus colegas. Anote as situações de constrangimento, marca o dia e a hora que aconteceram e se alguém presenciou. Reúna prova, guarde bilhetes, presentes enviados ou e-mails, certifique que os colegas poderão testemunhar; denuncie formalmente o fato para ao departamento de recursos humanos, ou para superiores.

Se o assunto não for resolvido no âmbito da empresa, registre a queixa na delegacia e procure um advogado. O que não se pode é calar diante dos fatos, o assédio sexual no ambiente de trabalho ou não, é crime e como tal deve ser denunciado, para que o assediador sofra as sanções cabíveis, o que servirá de exemplo para o infrator, e os demais inclinados para a ação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje a violência contra a mulher no ambiente de trabalho, estabelece um sério problema que necessita ser reconhecido e enfrentado rapidamente, tanto pela sociedade como pelos órgãos governamentais, por meio da criação de Leis e políticas públicas que considerem sua prevenção e combate, do mesmo modo fortalecerem as redes de apoio à vítima.

É imprescindível que este fato não seja entendido tão somente em nível individual e privado, mas de igual modo como um assunto de direitos humanos, pois, além de insultar a dignidade da pessoa humana, tal acontecimento evita o desenvolvimento integral da cidadania da mulher.

Discutir a forma que foi constituída a sociedade, reestruturando-a de maneira que haja o rompimento de poderes antes só inerente ao homem, de forma a desestruturar as bases de sustentação da violência contra a mulher.

A construção de papéis distintos é fundamentada em regras sociais e valores morais enraizado no tempo, que infligem à mulher um caráter de inferioridade em relação ao homem, que se aproveita da violência como solução maior para fazer valer sua superioridade. Reflexo disso é o fato de que o homem igualmente sofre as consequências da severidade destes papéis, na medida em que são despojadas de viver de modo pleno suas potencialidades. Daí a necessidade de buscar novas relações sociais, não mais regidas pelo poder dominante do homem, mas sim pela capacidade, confirmando a igualdade da condição humana de ambos.

Considerando os limites desta pesquisa, sobretudo pelo fato de se tratar de pesquisa bibliográfica, é importante que o tema abordado tenha continuidade nas discussões, não só em nível de poder público e legal, com criação e ampliação de Leis que tratam da matéria, mas igualmente em toda sociedade, de modo a dar mais visibilidade à violência contra as mulheres, sobretudo no ambiente laboral e colaborar para o aprofundamento do conhecimento sobre o tema.

Espera-se que com a investigação realizada possa-se ter contribuído com o universo acadêmico, no sentido de que o assunto é complexo, extenso e precisa ser continuamente abordado, não se pretendeu aqui esgotar a matéria, mas sim dar impulso para novas discussões.

Ao finalizar a pesquisa pode-se ver que a hipótese da mesma foi confirmada, vez que constatou que o crescimento das indústrias e organizações contribuiu para o aumento da busca/oferta por mão-de-obra feminina o que, sem dúvida instou o assédio sexual dentro das empresas, sendo a mulher a maior vítima, mas não se descarta o contrário. Os objetivos da investigação foram alcançados, vez que se pretendeu compreender e identificar o assédio sexual no ambiente de trabalho, analisar o aporte legal sobre o tema e abordar alguns relatos de vítimas do crime discutido, mesmo que esses tenham ocorrido fora do ambiente de trabalho. A problemática foi, satisfatoriamente, respondida, uma vez que se questionou: a grande disputa entre os gêneros, dentro das organizações, contribui para o assédio sexual?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Gabriel Alexandrino. **O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho.** (2003). Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4476>> Acesso em: 16 de abr. 2009.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de; AUGUSTIN, Sérgio. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho: Agressão a Direitos Fundamentais.** (2007). Disponível em: <<http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/discursojuridico/article/viewFile/208/95>> Acesso em: 18 de abr. 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho comparado.** Disponível em: < http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_amb_02.asp> Acesso em: 18 de ago. 2009.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Assédio Sexual: Contribuição jurídico-normativa da globalização.** São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. **Novo Código Civil brasileiro:** Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002: estudo comparativo com o Código Civil de 1916.

_____. **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** Convenção nº. 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Data de entrada em vigor: 15 de julho de 1960.

_____. **Constituição Federal, legislação codificada e extravagante.** Obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais com a coordenação de Giselle de Melo Braga Tapai. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BOSCO, Maria Goretti Dal. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** (2001). Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>> Acesso em: 18 de abr. 2009.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal: parte especial.** 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Assédio sexual no trabalho. Justiça do Trabalho,** a. 21, n. 243, mar. 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

DINIZ, José Janguê Ferreira. **Assédio sexual para com a mulher trabalhadora e o conseqüente pedido de indenização por danos morais**. In Repertório IOB de jurisprudência. São Paulo: IOB, 1995.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1975.

GUEDES, Adriana. **Assédio Sexual**. (2008). Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/social-sciences/1796058-assedio-sexual/>> Acesso em: 23 de abr. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JESUS, Damásio E. **Crime de assédio sexual**. (2001). Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2386>> Acesso em: ago. 2009.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual no trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei 10.224**. São Paulo: Ed. LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. rev. atual., São Paulo: Saraiva, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Assédio sexual: questões conceituais**. (2001). Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>> Acesso em: 12 de abr. 2009.

PIMENTEL, Sílvia, PANDJARJIAN, Valéria. **Globalização e direitos das mulheres**. (2001). Folha de São Paulo *On line*. Disponível em: <www.folhasp.com.br> Acesso em: 22 de jun. 2009.

PINTO, Candice Maia Soares de Alcântara. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. (2008). Disponível em: <<http://psiqueesexualidade.blogspot.com/2008/04/artigo-assedio-sexual-em-ambiente-de.html>> Acesso em: 23 de abr. 2009.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo, LTr, 2000, p.172.

ZANETTI, Robson. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. (2008). Disponível em: <<http://www.artigonal.com/cotidiano-artigos/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho-601200.html>> Acesso em: 24 de jun. 2009.