



CARTILHA INFORMATIVA

ASSÉDIO SEXUAL

Informações para o trabalhador



WAGNER
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Essa cartilha poderá ser visualizada em nossa
home page: www.wagner.adv.br

Todos os direitos reservados.
Esse trabalho poderá ser transmitido na íntegra,
desde que citados os autores.
São vedadas a venda, a reprodução parcial e a
tradução, sem autorização prévia por escrito.



Projeto Gráfico: Zaveo Design Estratégico
www.zaveo.com.br

Diagramação e Ilustrações: Mateus Kelm Rocha.

CARTILHA INFORMATIVA

ASSÉDIO SEXUAL

Informações para o trabalhador

Santa Maria, RS, 2014



*José Luis Wagner
Débora de Souza Bender
Valmir Floriano Vieira de Andrade
Juliano Locatelli Santos*

ÍNDICE



Introdução	9
O que é assédio sexual?	9
Que condutas constituem assédio sexual?	10
Paquera, cantada e assédio sexual são a mesma coisa?	10
Somente há assédio sexual no caso de uma relação de hierarquia?	11
A mulher pode ser considerada assediadora?	11
É possível o assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo?	11
Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?	11
Para configurar o crime de assédio sexual é necessário que a conduta seja praticada no local de trabalho?	12
Há diferenças entre assédio moral e assédio sexual?	12
Em que consiste o assédio ambiental?	13
O assédio sexual viola algum direito previsto na Constituição Federal?	13
Assédio sexual é crime?	14
Ocorrido o crime de assédio sexual, que providências devem ser adotadas pela vítima?	14
É possível co-autoria e participação no crime de assédio, ou seja, a responsabilização criminal daqueles que auxiliam ou colaboram com o crime?	14

ÍNDICE

É possível a configuração do crime de assédio fora da relação de trabalho?	15
O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência?	15
Assédio sexual pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?	16
Como é tratada a questão do assédio sexual no serviço público federal?	16
Assédio sexual pode gerar indenização?	17
Quem pode ser responsabilizado pelo assédio sexual?	17
Como fica a questão da culpa concorrente da vítima?	18
Quem deve provar o assédio e que tipo de prova pode ser usada?	18
Pode ocorrer a inversão do ônus da prova para o assediador demonstrar sua inocência?	18
Quais as providências a serem adotadas pela vítima do assédio?	19
O Ministério Público do Trabalho pode adotar alguma providência no caso de assédio sexual?	19
O que pode ser feito para evitar o assédio sexual?	19



Introdução

A questão relativa ao assédio sexual passou a ser tratada com maior atenção a partir da divulgação de casos que envolviam pessoas famosas. O tema, no entanto, não é novidade, sendo que atinge, principalmente, a mulher trabalhadora, sendo um dos instrumentos de dominação.

Para coibir e punir tal prática, o legislador criminalizou a conduta do assédio sexual, no sentido de evitar a violação do direito dos trabalhadores à segurança, respeito, dignidade e integridade física e psicológica no ambiente de trabalho.

A questão, no entanto, não é uma preocupação local, mas sim mundial, tanto que a Organização Internacional do Trabalho – OIT – já cuidou de definir o assédio sexual.

Assim, diante da relevância do assunto, o escritório WAGNER ADVOGADOS ASSOCIADOS elaborou a presente cartilha, a fim de esclarecer adequadamente o tema, com vistas a orientar para a busca de soluções para o problema.

O que é assédio sexual?

Segundo o Dicionário Eletrônico Houaiss, assédio significa “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”.

A partir desse conceito, pode-se afirmar que o assédio sexual consiste na abordagem repetida de uma pessoa a outra, com a pretensão de obter favores sexuais, mediante imposição de vontade. O assédio sexual ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa.

Destacam-se os seguintes requisitos:

- a) Presença do assediado (vítima) e do assediador (agente);
- b) Conduta sexual;
- c) Rejeição à conduta;
- d) Reiteração da conduta;
- e) Relação de emprego ou de hierarquia (observe-se que esse requisito só é exigido para o crime de assédio sexual e para definir o assédio por chantagem, como adiante será esclarecido; nos outros casos, mesmo fora de relações de emprego ou hierarquia, pode ser configurado o assédio).

Em relação ao requisito da repetição da conduta, em casos excepcionais pode ser desnecessário para a configuração do assédio sexual. Por exemplo, nas situações em que o ato, ainda que praticado uma única vez, seja bastante grave.



Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT – definiu o assédio como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções na carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Quanto às formas de manifestação do assédio, diz-se que pode ocorrer por intimidação (não exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão – seria o assédio ambiental) ou por chantagem (aqui é imprescindível a hierarquia).

Que condutas constituem assédio sexual?

Não é possível elaborar uma lista discriminada com todas as diferentes condutas que podem configurar o assédio sexual.

Como exemplo, entretanto, podem ser citadas as seguintes: piadas, comentários sobre o corpo, idade, situação familiar, elogios atrevidos, galanteios, carícias, pedidos de favores, intimidações, ameaças, recusa de promoção, promessa de demissão ou promoção.

Destaca-se que não é a visão do assediado ou do assediador que deve prevalecer para definir o assédio; é a comunidade que fornecerá os elementos capazes de definir os limites de uma aproximação normal entre as pessoas e o assédio, isso porque “o que é assédio em uma cultura pode ser galanteio em outra e vice-versa”¹.

Paquera, cantada e assédio sexual são a mesma coisa?

Não. Porém a linha divisória é tênue, dependendo da cultura local, como já dito.

A simples aproximação de uma pessoa à outra, mesmo que possuam entre si uma relação de hierarquia ou ascendência, com finalidade sexual, não constitui, por si só, o crime de assédio sexual, tampouco gera direito à indenização do assediado ou punição funcional do assediador.

Isso se sustenta no fato de que a manifestação de um desejo pode ter resposta positiva ou negativa. A positiva significa a liberdade para prosseguir na abordagem, que poderá até mesmo evoluir para um relacionamento sexual, sem que nisso esteja implícita qualquer proposta de favorecimento ou ameaça de prejuízo.

De outro lado, a abordagem, sempre nos limites da normalidade, que recebe um não como resposta deve cessar nesse ato, sob pena de configurar, aí sim, assédio sexual.

O que diferencia o assédio sexual das condutas de aproximação de índole afetiva é a ausência de reciprocidade, sendo ato que causa constrangimento à vítima, que se sente ameaçada, agredida, lesada, perturbada, ofendida.

Nesse sentido, afirma-se que “a ofensa deve ser grave, ofensiva, desrespeitosa, chula e com poder de intimidar; de causar mal-estar anormal e de colocar a vítima em situação vexatória e diminuída ou desmoralizada perante terceiros, enfim, agredida em sua imagem e ferida moralmente”².

A paquera ou a cantada não geram na “vítima” qualquer medo ou angústia de demissão, prejuízo na carreira, perseguição, etc. Isso porque aquele que é paquerado ou que recebe uma cantada pode até não se sentir confortável ou lisonjeado com a situação, mas o fato não lhe causa perturbações maiores.

¹ Pastore & Robertella citados por Wellington César Lima e Silva, *in* Assédio Sexual, Ed. Saraiva, coordenação de Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes.

² Stoco, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*. 5ª ed. São Paulo: Editora RT, 2001. P.1413.

Somente há assédio sexual no caso de uma relação de hierarquia?

Quando se trata do assédio sexual no âmbito civil, laboral ou administrativo, a hierarquia ou a ascendência não são requisitos imprescindíveis. Disso resultam duas espécies: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

O assédio sexual por chantagem (assédio sexual “*quid pro quo*”) depende, necessariamente, do abuso de poder por parte do assediador, ou seja, a vítima sente-se ameaçada de perder certo benefício se não concordar com as propostas ou lhe é oferecido determinado ganho se consentir com as investidas.

Já o assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental, assédio sexual ‘clima de trabalho’ ou ‘clima de trabalho envenenado’), funda-se na criação de um ambiente hostil à vítima. A relação de poder ou hierarquia não é relevante, podendo o assediador ser até mesmo de nível hierárquico inferior ao da vítima³. Pode ocorrer, por exemplo, nas relações médico-paciente, enfermeiro-paciente, professor-aluno.

Quando se trata do crime de assédio sexual, no entanto, sempre será necessária uma relação de hierarquia ou de ascendência relativa ao trabalho, como será demonstrado mais adiante.

A mulher pode ser considerada assediadora?

Até mesmo por questões históricas e culturais, a regra é que o homem seja o assediador, mas não há qualquer impedimento de que a mulher ocupe tal posição.

³ Definições oferecidas por Rodolfo Pamplona Filho, in *Assédio Sexual*, Ed. Saraiva, coordenação de Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes.

É possível o assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo?

Sim. O assédio pode ocorrer entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não. São várias as condutas que podem constituir a prática do assédio, desde expressões verbais ou escritas claras, comentários sutis, gestos, imagens transmitidas por meios eletrônicos, etc.



Para configurar o crime de assédio sexual é necessário que a conduta seja praticada no local de trabalho?

Não. O que se exige para o crime de assédio sexual é que tenha relação com o trabalho. Exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida após o término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Há diferenças entre assédio moral e assédio sexual?

Sim. O assédio moral é toda e qualquer conduta que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho, sem que possua caráter sexual.

Cita-se como exemplo a presente situação, acolhida pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST - como configuradora do assédio moral:

Além das ameaças rotineiras da perda do emprego, o reclamante foi escolhido para ser ridicularizado perante os demais, em razão das roupas que usava. Note-se que a testemunha deixa bem claro que as chacotas sobre o modo de se vestir do reclamante não se davam de forma isolada e eventual, mas era rotina no ambiente de trabalho, chegando o demandante a [ser] chamado de -jegue-.

Tal comportamento praticado de forma habitual, tomou tal vulto que o empregado chegou a ser agredido pelo Diretor (...), que rasgou a sua camisa na presença de funcionários e clientes.

(...)

O autor sofreu assédio moral, tanto porque o empregador lhe exigia habitualmente a prestação de serviços superiores as suas forças; como porque, em função dessa imposição, o obreiro e demais colegas, eram constantemente ameaçados de desligamento do posto de trabalho; como, ainda, porque, foi desviado de suas funções para prestar serviços

particulares ao superior hierárquico e, por fim, por ter sido reiteradamente ridicularizado em público pela sua forma de se vestir.

Já o assédio sexual, conforme definido, é o constrangimento, a importunação séria, ofensiva, insistente, chantagiosa, com finalidade de obter a vantagem sexual.

Refira-se trecho de decisão do TST que bem exemplifica o assédio sexual:

O Regional frisou que as demais testemunhas confirmaram o fato de o gerente ter o hábito de molestar as funcionárias com expressões sedutoras e com ataques físicos. Além disso, registrou que na audiência de instrução foram exibidas imagens colhidas pelo circuito interno de segurança da Reclamada, as quais mostram o Sr. (..) no refeitório -passando a mão nas costas, no pescoço, no colo nas coxas e no braço de uma empregada da reclamada e minutos depois beijando sua cabeça- (fl. 255), logo após, aparece outra cena em que ele está beijando a cabeça de outra empregada, sendo que ambas tentaram se esquivar das carícias. A Reclamada tinha ciência dos atos praticados pelo gerente contra suas subordinadas, pois havia empregados encarregados pelo monitoramento das cenas gravadas pelo circuito interno, e a prova oral demonstrou que o filho do dono da Empresa frequentava a chamada -sala de monitoramento-, chegando a comentar com outros empregados do sexo masculino sobre as investidas do Sr. (...). Diante de tais circunstâncias fáticas, o Regional entendeu devida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais⁵.

Enquanto no assédio moral o agente busca a eliminação da autodeterminação do empregado no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais, acarretando efeitos nefastos à integridade física e psíquica do funcionário, no sexual pretende a prática de favores sexuais.

⁴ TST, Processo: RR - 9200-22.2006.5.06.0004 Data de Julgamento: 03/03/2010, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 19/03/2010.

⁵ TST, AIRR - 148540-88.2006.5.08.0015 Data de Julgamento: 29/04/2009, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 04/05/2009.

Em que consiste o assédio ambiental?

Trata-se do assédio sexual que é praticado por pessoa da mesma hierarquia ou de hierarquia inferior à da vítima, sendo sinônimo de assédio por intimidação.



O assédio sexual viola algum direito previsto na Constituição Federal?

Sim. Ainda que a denominação não esteja expressamente prevista na Constituição Federal, não há dúvida de que fere a igualdade e intimidade, que dizem respeito à dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º, III, bem como os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV).

De igual sorte, viola o art.3º, I, que estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, já que não há liberdade na sociedade em que um tenta impor ao outro determinada prática sexual.

Pode ainda ser dito que configura prática discriminatória (artigo 3º, IV).

De outro lado, cumpre referir que o assédio pode ensejar a violação da igualdade entre homens e mulheres (art.5º, I), bem como à vida privada, à honra e à imagem (art.5º, X).

Quanto aos direitos sociais, destaca-se que o artigo 7º, inciso XX proíbe diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão em virtude do sexo. Já o inciso XXII traz previsão expressa de que devem ser reduzidos os riscos do trabalho.

Assédio sexual é crime?

A Lei nº10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e de ascendência. Ela define a prática do assédio como *“Constranger alguém 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”*, e fixa pena de detenção de um a dois anos para o assediador.



Portanto, atualmente o assédio sexual é considerado crime quando praticado nas relações de trabalho e de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Ocorrido o crime de assédio sexual, que providências devem ser adotadas pela vítima?

O crime é de ação penal privada. Isso significa que basta que a vítima procure um advogado e que este dê início à ação penal, que ocorre mediante queixa.

Caso a vítima não possua elementos suficientes para que seu advogado providencie a queixa, deverá ser realizado previamente o inquérito policial, o qual dependerá da comunicação do fato e autorização da vítima ou de seu representante legal para que o Delegado de Polícia possa investigar.

Deve-se destacar que no caso de miséria da vítima ou de seus responsáveis, o crime passa a ser de ação penal pública condicionada à representação. Nesse caso, o Ministério Público (Promotor de Justiça) será o autor da ação penal, agindo em nome da vítima. Para tanto, depende de prévia representação (comunicação do fato e autorização para propor a ação) e prova da miserabilidade.

É possível co-autoria e participação no crime de assédio, ou seja, a responsabilização criminal daqueles que auxiliam ou colaboram com o crime?

Sim. Entende-se inclusive que pessoas do mesmo nível de hierarquia da vítima podem ser co-autores ou partícipes do crime.

É possível a configuração do crime de assédio fora da relação de trabalho?

Quando cometido o assédio noutras situações do dia-a-dia, pode ser enquadrado em outras espécies de crime.

Mesmo antes de ser promulgada a Lei nº10.224, portanto, dependendo da prática do assediador, a conduta podia receber a necessária reprimenda criminal, sendo enquadrada em uma das seguintes condutas:

a) Constrangimento ilegal: é o ato de coagir, forçar, reduzindo a capacidade de alguém para que pratique algo contra sua vontade;

b) Ameaça: é a promessa da prática de mal grave feita a alguém, restringindo a sua liberdade psíquica;

c) Injúria: é a ofensa à dignidade ou decore de outrem, manifestação de desrespeito e desprezo, um juízo de valor depreciativo capaz de ofender a honra da vítima;

d) Ato obsceno: aqueles atos praticados com característica sexual, atritando com o sentimento médio de pudor e bons costumes;

e) Tentativa de estupro: é a tentativa de constranger a mulher ao ato sexual, mediante violência ou grave ameaça.

Assim, aquele que assedia sexualmente alguém que não está em relação de trabalho, de hierarquia ou ascendência, não pode ser condenado por crime de assédio sexual, pois a hierarquia ou ascendência são imprescindíveis para a configuração desse delito.

Entretanto, como referido, a conduta pode ser enquadrada de outra forma.

O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência?

Sim. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas que seriam devidas nessa situação. Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho.

Há quem entenda que isso é pacífico quando o assediador é o empregador ou superior, porém quando é outro empregado, deveriam ser somados outros fatores para caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, dentre os quais o evidente prejuízo funcional e a humilhação sofrida.

O assediador, por sua vez, pode ser demitido por justa causa.



Assédio sexual pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?

Sim. No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Pode-se observar, como exemplo, que os Estados do Rio Grande do Sul⁶ e do Mato Grosso⁷ e os Municípios de Pelotas⁸, RS e Araraquara⁹, SP já cuidaram de disciplinar expressamente os procedimentos a serem adotados em casos de assédio sexual.

Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio sexual pode ser assim considerado.

Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

Como é tratada a questão do assédio sexual no serviço público federal?

A Lei nº8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborda claramente a questão do assédio sexual.

Entretanto, mesmo que não exista regra específica no âmbito do serviço público federal, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta e improbidade.

O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo algumas aplicáveis ao tema. Veja-se:

Art. 116. São deveres do servidor:

(...)

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

(...)

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

(...)."

Art. 117. Ao servidor é proibido:

(...)

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

(...).

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a graduação da pena aplicável.

⁶ Lei Complementar nº11.487/2000.

⁷ Lei Complementar nº347/2009.

⁸ Lei Municipal nº4.324/1998.

⁹ Lei Municipal nº6.555/2007.

A definição de incontinência de conduta seria a mais próxima do assédio sexual. Assim, poderia ser aplicada a penalidade de demissão do cargo público.

Logo, no âmbito da administração pública, o assédio pode ser enquadrado como infração passível até de causar a demissão do servidor assediador.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa ao servidor.

Assédio sexual pode gerar indenização?

Sim. Ante a rejeição sofrida pelo assediador, normalmente a vítima sofre perseguições, ameaças, redução no rendimento do trabalho, que inclusive geram perdas de caráter material e moral, gerando o direito à indenização.



Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou exoneração, abandona o emprego, o que sem dúvida deve ser indenizado.

Soma-se a isso o fato de que muitas vezes a própria conduta da vítima é questionada pela sociedade, o que gera ainda mais sofrimento, isso porque são levantadas suspeitas quanto à sua idoneidade.

A indenização por danos materiais pode abranger:

- a) os danos emergentes - o que a vítima efetivamente perdeu;
- b) os lucros cessantes - o que a vítima deixou de ganhar.

Além disso, pode haver indenização por danos morais, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio sexual.

Quem pode ser responsabilizado pelo assédio sexual?

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais), administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão) e penal.

Em sendo o assediador servidor público, o Estado (União, Estado Federado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, inclusive de forma objetiva (independe de prova da culpa do Estado).

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador, até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assédio. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo Rui Stoco, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente²⁰.

Essa responsabilização do Estado e do empregador decorre do dever de escolher bem os servidores/empregadores, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

Se o agressor for terceiro, estranho ao quadro funcional da empresa, estará configurada a responsabilidade do empregador desde que evidenciada a sua contribuição para a materialização do incidente, mediante conduta intencional ou culposa resultante no descumprimento dos deveres de respeitar a dignidade do empregado e de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável.

No caso de assédio sexual por intimidação praticado por terceiro (cliente, prestador de serviços, visitante, etc.) sobre o empregado no ambiente de trabalho, para a responsabilização patronal deve ser comprovada a culpa do empregador. Do contrário, o próprio agressor responderá pelo ato.

É importante observar que há casos em que o próprio empregador cria condições para o assédio. Por exemplo, quando exige que as trabalhadoras usem roupas provocantes para atrair clientes.

Como fica a questão da culpa concorrente da vítima?

No aspecto penal é praticamente irrelevante analisar se a vítima contribuiu ou não para o delito. No momento da fixação da pena é que a culpa pode ser considerada.

Já quando se vê o assédio sob a ótica administrativa, civil ou laboral, deve ser observada a conduta da vítima. Pode-se verificar, por exemplo, a situação daquele que, costumeiramente, abraça seus colegas de trabalho e faz

gracejos com insinuações de caráter sexual. Essa sua postura indica que também ele permitiria ser abraçado e que lhe fossem feitos gracejos de natureza sexual, sem que isso fosse uma importunação.

Quem deve provar o assédio e que tipo de prova pode ser usada?

Em se tratando de assédio sexual, deve-se ter em mente que a dificuldade da produção de provas é evidente, isso porque é conduta que, como regra, ocorre às escondidas.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes, mensagens eletrônicas, presentes.

As gravações telefônicas e ambientais de conversas, desde que feitas por participante das mesmas, também são admitidas como meio de prova.

Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação.

Pode ocorrer a inversão do ônus da prova para o assediador demonstrar sua inocência?

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, isso no âmbito penal, civil, trabalhista ou administrativo.

²⁰ Stoco, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*. 5ª ed. São Paulo: Editora RT, 2001. P.1415.

A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

No aspecto criminal, convém observar que a Constituição Federal dispõe que todos são inocentes até sentença definitiva em contrário.

Quais as providências a serem adotadas pela vítima do assédio?

Em primeiro lugar, é necessária a clara demonstração da desconformidade com a conduta do assediador, de modo que reste evidente a ausência de reciprocidade.

Persistindo a conduta do assediador (ou ainda que não persista, se apenas um ato é grave o suficiente para configurar o assédio), poderá ser realizado o registro da ocorrência perante a autoridade policial.

Além disso, o fato deve ser comunicado ao chefe hierarquicamente superior ao assediador (se houver), bem como ao sindicato da categoria.

O Ministério Público do Trabalho pode adotar alguma providência no caso de assédio sexual?

Sim, pois o Ministério Público possui funções institucionais previstas na Constituição que o autorizam a agir na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Sendo o assédio praticado no ambiente de trabalho, o Ministério Público do Trabalho pode agir.

O que pode ser feito para evitar o assédio sexual?

A formação de um bom ambiente de trabalho é um dos primeiros passos para evitar o assédio sexual. Para isso devem ser evitadas piadas de índole sexual, fotos sensuais ou pornográficas, comentários jocosos sobre sexo, por exemplo.

A instituição de um código de ética ou de conduta é uma recomendação adequada para evitar condutas indesejadas.

Nota-se que entidades sindicais estão preocupadas com o problema, cuidando assim de orientar os trabalhadores para evitar tal fato e como se comportar diante dele .

A empresa e o Estado também devem adotar uma postura preventiva constante, pois o assédio aumenta abstenções, provoca a queda de produtividade e a rotatividade da mão de obra.

Assim, sugere-se que se estabeleçam diretrizes contra o assédio, sejam proporcionados programas de treinamento, fixação de regras para apuração das reclamações, isso porque ambientes desorganizados, sem hierarquia e funções claras dão margem a que a pessoa não tenha capacidade de portar-se adequadamente com a situação.

Nossos endereços:

Wagner Advogados Associados

Santa Maria, RS: 55-3026 3206 - wagner@wagner.adv.br
Brasília, DF: 61-3226 6937 - wagner@wagner.adv.br
Macapá, AP: 96-3223 4907 - wagner@wagner.adv.br

Advocacia Giacomini e Goldoni

Campo Grande, MS: 67-3042-6464 - jr@giacominigoldoni.adv.br

Alves e Rocha Advogados Associados

Porto Velho, RO: 69-3221 3620 - rxadv@brturbo.com.br

Boechat & Wagner Advogados Associados

Rio de Janeiro, RJ: 21-2505 9032 - carlosboechat@openlink.com.br

Brandão Filho & Advogados

Salvador, BA: 71-3241 4295 - braadv@gmail.com

Calaça Advogados Associados

Recife, PE: 81-3032 4183 - waa.rcf@gmail.com

Clênio Pachêco Franco Advogados e Consultores Jurídicos

Maceió, AL: 82-3336 6620 - cleniojr@cleniofrancoadvogados.com.br

Dantas Mayer Advocacia

João Pessoa, PB: 83-3222 6602 - crdmayer@hotmail.com

Duailibe Mascarenhas Advogados Associados

São Luís, MA: 98-3232 5544 - pedroduailibe@uol.com.br

Fonseca, Assis & Reis Advogados Associados

Porto Velho, RO: 69-3224 6357 - fonsecaeassis@outlook.com

Geraldo Marcos & Advogados Associados

Belo Horizonte, MG: 31-3291 9988 - gmarcos@gmarcosadvogados.com.br

Gomes e Bicharra Advogados Associados

Manaus, AM: 92-3611 3911 - contato@gomesebicharra.adv.br

Ioni Ferreira Castro Advogados Associados

Cuiabá, MT: 65-3642 4047 - iej.adv@terra.com.br

Iunes Advogados Associados

Goiânia, GO: 62-3091 3336 - marcus.malta@iunes.adv.br

Mauro Cavalcante, Paulo Vieira & Wagner Advogados Associados

Curitiba, PR: 41-3223 1050 - cvw@cvw.adv.br

MV Rodrigues Advogados Associados

Rio Branco, AC: 68-3301 6202 - mv@mvrodrigues.adv.br

Pita Machado Advogados

Florianópolis, SC: 48-3222 6766 - fabrizio@pita.adv.br

Santana, Araújo & Costa Soluções Jurídicas Aplicadas

Aracaju, SE: 79-3211-6510 - sac@solucoes.juridicas.com.br

Terciano & Tomaz Advogados Associados

Vitória, ES: 27-3223 8372 - advterciano@uol.com.br

Vellinho, Soares, Signorini & Moreira Advogados Associados

Pelotas, RS: 53-3222 6125 - advvellinho@terra.com.br

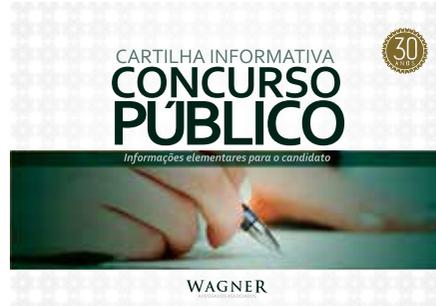
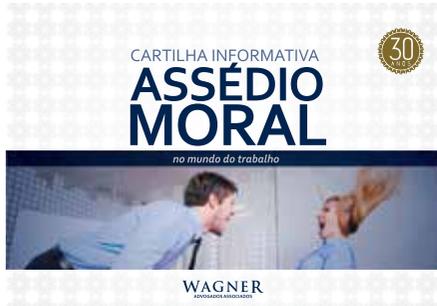
Woida, Magnago, Skrebsky, Colla & Advogados Associados

Porto Alegre, RS: 51-3284 8300 - woida@woida.adv.br



OUTRAS CARTILHAS WAGNER ADVOGADOS ASSOCIADOS

wagner.adv.br/publicacoes



Para receber os informativos produzidos por Wagner Advogados Associados, cadastre-se no site: wagner.adv.br

CARTILHA INFORMATIVA

ASSÉDIO SEXUAL

Informações para o trabalhador

WAGNER
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Esta cartilha, elaborada pelo escritório **Wagner Advogados Associados**, objetiva esclarecer aos trabalhadores, servidores públicos e à sociedade em geral as questões relacionadas ao assédio sexual, com vistas à orientação na busca de soluções para o problema. Trata-se de um assunto que tem consequências nas esferas criminal, civil, trabalhista e administrativa. Dentre os aspectos contemplados na cartilha, estão as condutas e ações que constituem o assédio sexual, se há diferença entre assédio moral e sexual, que providências devem ser tomadas quando da ocorrência do assédio, além de outros assuntos relativos ao tema.

wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Campo Grande
Cuiabá . Curitiba . Florianópolis . Goiânia . João Pessoa
Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Porto Velho
Recife . Rio de Janeiro . Salvador . São Luís . São Paulo . Vitória