

ASSÉDIO SEXUAL



Defenda-se!



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Secretaria da Justiça e Cidadania

Governador

Rodrigo Garcia

Secretário da Justiça e Cidadania

Fernando José da Costa

**Presidente do Conselho Estadual
da Condição Feminina**

Rosmary Corrêa (Delegada Rose)

Conselheiras que compõe a CDT-CECF**Gestão 2022-2025**

Aparecida Maria Prado (Cida Prado) – Coordenadora

Elisabeth Valente – Relatora

Juliana Carneiro Junqueira

Katia Cristina Rodrigues Silva

Margarete Gonçalves Pedroso

Ilustração da capa

Patrick Mateus Paula

Coordenador de Comunicação

Denilson Araujo

Projeto Gráfico e Diagramação

Fernanda Buccelli

| Sumário

| | |
|--|----|
| Apresentação..... | 5 |
| 1. O que configura um assédio? | 7 |
| 2. Quais os atos mais comuns praticados pelo agressor e em quais ambientes são mais incidentes? | 7 |
| 3. Quais os tipos de assédio no ambiente do trabalho?..... | 8 |
| 4. Quais os meios utilizados pelos agressores?..... | 9 |
| 5. Assédio sexual é crime? | 9 |
| 6. Quais as penas e consequências impostas ao agressor?..... | 10 |
| 7. Quais as consequências mais recorrentes para uma vítima de assédio? | 11 |
| 8. Quais as medidas de prevenção contra o assédio sexual? | 12 |
| 9. Quais atitudes uma vítima de assédio pode tomar para ser amparada?..... | 12 |
| 10. Como agir com o medo de retaliação e impunidade?..... | 13 |
| 11. Qual a diferença entre violência doméstica e assédio sexual? | 14 |
| 12. O que difere importunação sexual de assédio sexual?..... | 15 |

| | |
|--|----|
| 13. O que é misoginia e qual a relação com o assédio sexual?..... | 16 |
| 14. A lei Maria da Penha inclui proteção a vítima de assédio sexual?..... | 16 |
| 15. Que tipo de ação judicial a vítima pode promover? | 17 |
| 16. Quais os riscos das ações judiciais trabalhistas, decorrentes de assédio sexual? | 18 |
| 17. Qual a diferença de assédio sexual e “paquera”? | 19 |
| 18. No que difere o assédio sexual no serviço público e na empresa privada? | 19 |
| 19. Quem pode ser vítima de assédio no serviço público? | 20 |
| 20. Qual é a punição do servidor público estatutário e celetista e como se dará esta punição?..... | 20 |
| 21. Quais as providências para a vítima de assédio sexual praticado por agente público estatutário ou celetista? | 21 |
| 23. O que a OIT – Organização do Trabalho tem feito mundialmente sobre o tema? | 22 |
| 24. Notícias dos tribunais sobre assédio sexual..... | 23 |
| 25. Quais os órgãos públicos que acolhem as vítimas de assédio sexual?..... | 26 |
| Bibliografia | 27 |

| Apresentação

O CECF - Conselho Estadual da Condição Feminina, é composto por 32 conselheiras, entre representantes do governo e da sociedade civil. Estas além de suas atribuições rotineiras, também são integrantes de inúmeras comissões temáticas, voltadas para as necessidades e prestação de serviços em prol das mulheres e das pessoas na condição feminina. Assim a **Comissão de Direito do Trabalho** foi criada para atuar, discutir, propor e prestar serviços que possam acolher e orientar sobre os problemas enfrentados pelas mulheres nos diversos ambientes do trabalho.

Ressaltando que a expectativa é de elevação da presença feminina no mercado de trabalho, e deve chegar a 64,3% em 2030, assim a taxa de participação feminina deverá crescer mais do que a masculina, segundo aponta o estudo *Decomposição e projeção da taxa de participação do Brasil utilizando o modelo idade-período-coorte, 1992 a 2030*, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Junto com este crescimento, crescem também os problemas que as mulheres e pessoas na condição feminina enfrentam. Dentre eles, que não são poucos, nosso foco neste trabalho é o inaceitável Assédio Sexual.

A comissão optou por editar uma cartilha na forma de perguntas e respostas, em linguagem simples, de fácil entendimento e que possa esclarecer às vítimas, impulsionando-as a tomar atitudes que possibilitem afastá-las do problema, ou ainda, que possam denunciar, judicializar, reivindicar direitos, obter justa condenação aos assediadores e até mesmo serem indenizadas pelas agruras que sofreram.

Colaborando desta forma para a diminuição do crime de assédio e dando uma resposta à sociedade que poderá fazê-las retomar suas vidas de “cabeça em pé”.



Comissão de Direito do Trabalho

A MARCA

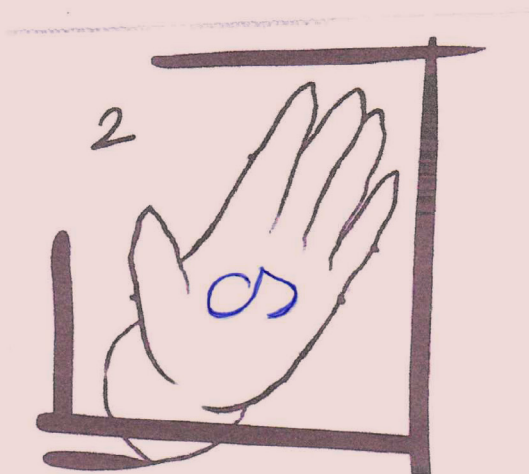
A Comissão de Direito do Trabalho – CECF, quando do desenvolvimento desta cartilha, decidiu que criássemos uma marca, a qual as vítimas pudessem mostrar aos colegas de trabalho ou a alguém próximo, com o intuito de pedir socorro e alertar que está sendo assediada/o. À exemplo do **X** vermelho que identifica a violência doméstica.

Foram ensaiadas algumas possibilidades, chegando à um **AS** estilizado, o qual poderia facilmente ser desenhado na palma da mão com uma caneta esferográfica.



Mas as conselheiras queriam mais. Patrick Mateus Paula, artista plástico, formado pela Faculdade Paulista de Artes, professor de ilustração em renomada instituição de ensino, entrou em campo e entusiasmado com a ideia desenvolveu o desenho da capa e a marca.

Esta marca pode ser uma forma de encorajar a vítima a pedir socorro, o primeiro passo para pôr um fim no assédio sexual no ambiente do trabalho. Divulgue-a.



Denuncie! Você não está sozinha.

1. O que configura um assédio?

Etimologicamente falando, assédio é a “insistência imperpetinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém” (Dicionário Eletrônico Houaiss).

Em termos legais, o assédio sexual consiste numa manifestação sexual, alheia à vontade da vítima, sem o seu consentimento, que lhe cause algum constrangimento, humilhação ou medo.

Assédio não é sedução, não é desejo, não é paquera. Assédio é violência, sob uso de poder, medo e até ameaças.

A questão do assédio sexual é considerada hoje, mundialmente, como uma pandemia, um comportamento silenciado, escondido e não denunciado. Dar visibilidade a questão por meio da educação é imprescindível, podemos pensar também no aprimoramento legislativo.

2. Quais os atos mais comuns praticados pelo agressor e em quais ambientes são mais incidentes?

São os físicos e verbais, os mais comuns, como propostas indesejadas de caráter sexual “convites”; olhares insinuantes, invasivos e persistentes; contatos físicos (toques, abraços, beijos); questionamentos ofensivos sobre a vida privada, às preferências e práticas sexuais, convites reiterados à vítima para sair, pressões sexuais, telefonemas e mensagens obscenas, comentários desnecessários e inoportunos com teor sexual.

Alice Monteiro de Barros, conhecida jurista, nos ensina que há ainda a forma não verbal, caracterizada pelos olhares indiscretos e maliciosos, exibição de fotos e até textos pornográficos seguidos de insinuações, perseguição a vítima, passeios próximos a residência da vítima ou em locais em que ela se encontre, exibicionismo etc.

O assédio não tem lugar, nem hora para acontecer. O assédio pode ser na escola, na rua ou na balada. Porém no ambiente do trabalho é o mais comum e com maiores consequências, nosso foco nessa cartilha.

Segundo a Agência Patrícia Galvão, 97% das mulheres já foram vítimas de assédio em meios de transporte; 56% das mulheres sofreram assédio sexual dentro de uma instituição de ensino.

O assédio sexual também pode ser cometido também por um ou vários colegas de trabalho, como veremos adiante. Assim entendemos que a legislação deva evoluir.

3. Quais os tipos de assédio no ambiente do trabalho?

No ambiente do trabalho a doutrina hoje reconhece dois tipos de assédio sexual, assim denominados: **Assédio Sexual Vertical**, quando praticado por superior hierárquico, esta é a forma clássica, descrita no código penal; **Assédio Sexual Horizontal**, quando praticado por um ou mais colegas de trabalho. Felizmente já existe um projeto de Lei tramitando no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado sem a presença hierárquica ou ainda oriunda de hierarquia inferior, que também ocorre, todas com o objetivo de obter o favorecimento de cunho sexual.

Cabe destacar que o assédio sexual decorrente da relação de emprego, pode ocorrer fora das dependências da empresa empregadora, por exemplo: numa carona de volta do trabalho com um colega, contatos pelas redes sociais, em *“happy hours”* da empresa, festas de final de ano e outros eventos também podem ser considerados para fins da caracterização do assédio sexual e demandadas na justiça trabalhista.

4. Quais os meios utilizados pelos agressores?

Uma das mais reconhecidas doutrinadoras nesse tema é Vólia Bomfim Cassar, que denomina e nos indica os seguintes meios, de assédio sexual: O **assédio por chantagem** ou "*quid pro quo*" (isto por aquilo) ocorre quando o superior hierárquico, se valendo do seu poder ameaça a vítima com a perda de vantagens ou até mesmo do próprio emprego caso não lhe preste "serviços sexuais", sendo esse o tipo de assédio mais comum. A chantagem pode acontecer com a promessa de promoção ou alguma vantagem ao empregado. Normalmente é o agressor o beneficiário do proveito, mas é possível que o beneficiário seja um terceiro, quando o agressor obriga a vítima a prestar favores sexuais à um cliente. Prática antiga no mundo corporativo, principalmente na área comercial; seguindo temos o **assédio por intimidação** ocorre quando a vítima é exposta a situações vexatórias/constrangedoras, humilhantes ou inoportunas. Nesse caso a vítima é hostilizada com investidas sexuais, piadas, gestos sexuais, propostas etc. Pode ser praticado pelo chefe, gerente, outro supervisor hierárquico e até mesmo por um ou por vários colegas de trabalho.

5. Assédio sexual é crime?

O assédio sexual quando praticado por superior hierárquico é crime previsto no artigo 216 A, do código penal: "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". A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Caso o ato de assediar não seja praticado por superior hierárquico, o agente pode estar praticando outras infrações

penais. A prática de ato libidinoso contra alguém sem consentimento é crime de **importunação sexual** tipificada no artigo 215A, do código penal. E a **perseguição ameaçadora** é crime descrito no artigo 147A, que foi recentemente inserido na legislação pela Lei 14.132/21, popularmente conhecido como **crime de stalker**, mas que se refere a qualquer tipo de perseguição não somente àquela feita pelos meios digitais.

Há duas interpretações em relação à prática do ato: o assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime. “A tipificação específica é de 2001, quando se introduziu o artigo 216-A no código penal, e a prática é punível independentemente do gênero”, explica a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi. No entanto, estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres.

6. Quais as penas e consequências impostas ao agressor?

Como precitado, o código penal prevê pena de detenção de um a dois anos. Entretanto no código civil no seu artigo 927, determina “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. No artigo 186 temos” Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Por fim o artigo 187 determina “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Na CLT diz o artigo 223-B: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou

existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. E o artigo 223-C da CLT “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

Assim a justiça laboral, havendo ou não relação hierárquica, pode reconhecer o dano e o direito à reparação. Como os casos de assédio horizontal.

Como o assédio é decorrente da relação de trabalho, e a vítima empregada por meio de ação trabalhista, demanda contra o empregador, a responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do código civil. No entanto o empregador poderá ajuizar ação de regresso contra o agente assediador em busca de ressarcimento. O assediador também pode ser demitido por justa causa. No serviço público, será adiante abordado.

7. Quais as consequências mais recorrentes para uma vítima de assédio?

Os seres humanos são diferentes nas reações a qualquer tipo de agressão ou comportamento alheio. A educação, o meio, a formação que ajudaram a construir a personalidade de cada um é que determinará ou contribuirá para as consequências físicas e ou psicológicas que advirão do sofrimento decorrente de assédio sexual. Mas podemos afirmar que ninguém passa incólume quando vítima de assédio sexual. São comportamentos comuns o isolamento, o sentir-se fragilizado, sentir medo, insegurança, perder a autoconfiança e o mais grave o desenvolvimento de doenças físicas e psíquicas. Dentre elas a hipertensão, insônia, síndrome do pânico, distúrbios alimentares, fobias, doenças gastrointestinais, crises de ansiedade, acidentes vasculares, enfartos e até desenvolvimento do câncer.

8. Quais as medidas de prevenção contra o assédio sexual?

O assédio sexual tem dois aliados: o silêncio e o medo, tanto da vítima, quanto e, principalmente, de quem assiste o assédio e se cala. A prevenção é a educação, a disseminação de informação acerca do tema, a não naturalização da violência e o rompimento do ciclo de silêncio com a punição do responsável.

Ao tomar conhecimento de um caso de assédio, em quaisquer ambientes, e principalmente no ambiente do trabalho é muito importante não culpar a vítima, nem subestimar sua dor, ter coragem, para oferecer ajuda, ouvi-la, acolhê-la, orientá-la e incentivá-la a buscar ajuda jurídica e psicológica. Fora do ambiente do trabalho, denunciar junto ao órgão competente é a melhor solução para ajudar a investigar, reconhecer e punir os agressores. E se você for a vítima tenha coragem de denunciar, buscar orientação e ajuda. Somente assim, não se intimidando, poderá quebrar o ciclo de assédio. Dando a oportunidade a si de se restabelecer, de se reestruturar e buscar novas oportunidades.

9. Quais atitudes uma vítima de assédio pode tomar para ser amparada?

Primeiro preservar provas do assédio, “*print*” de conversas por mensagem ou rede social, gravar as ligações telefônicas, salvar áudios, “*e-mails*”. Toda informação, documentos, fotografias, testemunhas, que sustentem a acusação serão meios de prova importantes. Lógico que o agressor sempre se cercará de cuidados, e evidentemente nem sempre a vítima terá todas essas provas, ou facilidade para obtê-las. Importante destacar que o depoimento, “a palavra” da vítima,

também é valorizada. Por este motivo a organização com dados da trajetória do crime serão determinantes, guardar de forma segura, datas, nomes, horários, locais podem ajudar muito numa ação judicial.

Segundo denunciar. A denúncia pode ser feita, internamente, pois em algumas empresas há departamentos que podem ajudar e orientar. No setor público existem ouvidorias, corregedorias ou departamentos específicos para denúncias. Ou externamente, é possível procurar sindicatos, associações, uma advogada ou advogado de confiança; as delegacias da mulher, a Defensoria Pública, o Ministério Público e outros locais de apoio e acolhimento.

Outra atitude que muitas vezes exige muita coragem, é buscar o apoio, se possível, de familiares ou de amigos, pois tão importante quanto a denúncia, que aliás poderá fortalecer a vítima e o fato de não seguir só.

10. Como agir com o medo de retaliação e impunidade?

Enfrentar uma situação de assédio sexual, em uma sociedade patriarcal como a nossa, implica em muita determinação e disposição emocional. É muito importante ter uma rede de apoio jurídico, psíquico e pessoal.

Por outro lado, devido ao avanço da luta pelas instituições, a divulgação de casos, o debate presente na mídia, capacitação das redes de atendimento, hoje o sentimento das testemunhas do assédio, dos profissionais da saúde, dos integrantes do judiciário e dos organismos responsáveis pelo atendimento de vítimas tem mudado e melhorado, proporcionando um acolhimento humanizado das vítimas deste tipo de assédio e de outros.

As empresas privadas e o setor público acompanharam esta evolução e são cientes de sua responsabilidade em

garantir o acolhimento e a proteção das vítimas e de quem denuncia um assédio sexual dentro de seus ambientes. É muito importante criar um ambiente seguro para a escuta e garantir a apuração dos fatos de forma idônea, imparcial e que preserve a dignidade da vítima.

O Ministério do Trabalho e Emprego, editou uma cartilha sobre assédio sexual na qual foram elencadas como essenciais as seguintes providências:

- Dizer claramente não ao assediador;
- Contar para os (as) colegas o que está acontecendo;
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras;
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas;
- Relatar o acontecimento ao setor de recursos humanos;
- Relatar o acontecido ao sindicato;
- Registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum;
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

11. Qual a diferença entre violência doméstica e assédio sexual?

Importante esclarecer que apesar de definirem de forma própria, ambas são violência e o assédio sexual pode ocorrer também no ambiente doméstico, ambiente de mais incidência da violência doméstica. Quando o assediador pode ser um parente ou alguém próximo, com objetivo de obter o benefício para si ou até para terceiros, como ocorre no ambiente do trabalho, já exemplificado anteriormente.

Segundo o artigo 5ª da Lei Maria da Penha - violência doméstica e familiar contra a mulher é *“qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”*.

A vítima de violência doméstica, normalmente são mulheres, que passam muito tempo tentando evitá-la para assegurar sua própria proteção e a de seus filhos. Ficam ao lado dos agressores por medo, vergonha ou falta de recursos financeiros, sempre esperando que a violência acabe, e nunca para manter a violência.

A psicóloga norte-americana Lenore Walker identificou que as agressões cometidas em um contexto conjugal ocorrem dentro de um ciclo que é constantemente repetido. Fase 1 – Aumento da Tensão; Fase 2 – Ato de violência; Fase 3 – Arrependimento e comportamento carinhoso.

No assédio sexual os atos são mais específicos e com um único fim. Vimos que a vítima pode ser assediada uma única vez, ou permanecer assediada por tempo indefinido e por várias formas, e em vários ambientes. No entanto ocorre com maior incidência no ambiente do trabalho, sendo o agressor na maioria das vezes superior hierárquico, com objetivos de obter vantagens de cunho sexual. A figura do agressor e a vítima podem ter outras características como já vimos neste trabalho.

12. O que difere importunação sexual de assédio sexual?

O crime de importunação sexual, definido pela Lei nº 13.718/18, é caracterizado pela realização de ato libidinoso na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de “satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. O caso mais comum é o assédio sofrido por mulheres em meios de transporte coletivo, mas também enquadra ações como beijos forçados e passar a mão no corpo alheio sem permissão. O infrator pode ser punido com prisão de um a cinco anos.

Ocorreram alguns casos famosos em sequência no transporte público e assédio no carnaval como beijos roubados, “encoxadas”, “passadas de mão” e outros toques inconvenientes

sem o consentimento da mulher, como aqueles casos de agressores que chegaram a ejacular em cima de mulheres em ônibus e trens. A proliferação e a incidência de tais fatos que deram origem a lei.

Antes da norma, a conduta era considerada apenas uma contravenção penal, punida com multa e, quando se tratava de estupro, era prisão em flagrante ou preventiva. Sancionada em setembro de 2018, a lei passou a garantir proteção à vítima quanto ao seu direito de escolher quando, como e com quem praticar atos de cunho sexual.

Assim a importunação sexual é tipificada em lei específica, com contornos e fins e agressores diversos.

13. O que é misoginia e qual a relação com o assédio sexual?

A palavra vem do grego e significa “ódio pela mulher” é o preconceito, aversão e o machismo acentuados, contra mulheres que levam o portador a ter ódio e tratar a mulher como ser inferior, ao ponto de culminar com agressões físicas. Em 87% das denúncias Ministério do Trabalho e Emprego este tipo de comportamento está ligado ao assédio moral, um tipo de comportamento próximo ao assédio sexual, porém difere deste na forma e nos objetivos do agressor. E lamentavelmente 51 % são mulheres.

14. A lei Maria da Penha inclui proteção a vítima de assédio sexual?

A Lei nº 11.340/2006 de 07 de agosto de 2006 , contém 46 artigos distribuídos em sete títulos, e criou mecanismos para prevenir e coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher em

conformidade com a Constituição Federal (art. 226, § 8º) e os tratados internacionais ratificados pelo Estado brasileiro (Convenção de Belém do Pará, Pacto de San José da Costa Rica, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher).

O assédio sexual não é crime abrangido por esta lei, porém, poderá ser ela aplicada quando o assédio sexual, no tempo, transforma-se em violência sexual à mulher.

Ainda não há lei específica para o assédio sexual, mas há previsão no código penal.

15. Que tipo de ação judicial a vítima pode promover?

A vítima de assédio sexual se empregado sob as regras da CLT, pode procurar um profissional e buscar na justiça trabalhista direitos indenizatórios por danos extrapatrimoniais, munida das provas das quais já citamos anteriormente.

No curso do assédio sexual e da relação de emprego, a vítima poderá promover ação trabalhista intitulada de Rescisão Indireta, que para facilitar o entendimento, pode-se comparar a “*justa causa*” do empregador. Na qual a vítima requer ao juiz que determine que o empregador a demita com o devido pagamento de todos os direitos legais.

Ressaltando que o empregador pode, buscar ressarcimento contra o agressor em ação denominada Ação de Regresso, bem como demitir o agressor por justa causa, quando ele perde grande parte dos seus direitos rescisórios.

Caso o assédio sexual não ocorra no âmbito laboral, cabe Boletim de Ocorrência, em delegacias comuns ou especializada que poderá, após inquérito, culminar em ação penal, com julgamento e condenação do agressor a prisão. Situação mais incomum, mas possível.

16. Quais os riscos das ações judiciais trabalhistas, decorrentes de assédio sexual?

Os riscos são os mesmos de qualquer ação judicial. Ou seja o ônus de provar o alegado é que determinará o sucesso da ação. Assim é importante que a vítima escolha um profissional capacitado de confiança que possa atuar no processo.

Importante destacar que na parte indenizatória é preciso ter cautela e o profissional ser experiente neste tipo de pedido. Pois o arbitramento do pedido indenizatório, seguem critérios e devem ser arbitrados pela parte, a vítima, ou requerer ao juízo que determine o “*quantum indenizatório*”, nome que define o valor da condenação por danos extrapatrimoniais, mais conhecidos como danos morais.

Aparecida Maria Prado (Cida Prado), especialista no tema, no livro Direito do Trabalho Contemporâneo e suas perspectivas, define que, “... o dano extrapatrimonial é aquele ato lesivo que consiste num prejuízo psíquico, que ofende a personalidade, a *integridade do bem sentir*, que não pode ser quantificado e valorado economicamente, mas que pode ser compensado, este é o objetivo da aplicação condenatória em um processo, onde se busca reparação pecuniária por danos extrapatrimoniais.

Milhares de ações tramitam no judiciário buscando reparações por dano extrapatrimonial, como se fosse possível resarcir os danos causado por uma ofensa à alma da vítima, no entanto, esta dor pode ser compensada por um *quantum indenizatório*, cujo, objetivo é senão lavar a alma da dor, ao menos minimizá-la, quando esta compensação por condenação divulga a verdade a sociedade, quando esta compensação permite a vítima investir na diminuição desta dor ou possibilitar-lhe satisfação e por fim, tem como objetivo coibir a reincidência do ato lesivo por aquele que ofendeu, bem como, na publicidade do resultado, educar a sociedade, de forma que o agressor reflita

antes de agir ou que o cidadão tome atitudes que impeça o resultado danoso.

Muitos tem a ideia errônea que pode se pedir o quanto queira, não é assim na prática. Ademais ainda que a vítima e seu patrono, após estudar o caso, determinem o valor a ser requerido. Tal valor poderá ser “rearbitrado” a critério e convencimento do juiz.

Na ação de rescisão indireta, cabe esclarecer que a vítima, pode se afastar da empresa desde a data da distribuição da ação, ou permanecer no emprego até a sentença final. Porém, em muitos casos o clima do ambiente, pode ensejar não ser a melhor escolha.

17. Qual a diferença de assédio sexual e “paquera”?

O Assédio sexual é unilateral, invasivo, constrangedor, causa medo, traz reações maléficas a saúde e conseqüências no ambiente do trabalho. A “paquera” é recíproca, consensual e consentida, dá prazer e pode evoluir para um relacionamento sério e feliz. Assédio sexual não trata de desejo mútuo, significa violência e constrangimento e dor.

18. No que difere o assédio sexual no serviço público e na empresa privada?

Em nada difere a conduta do assédio sexual no trabalho público ou privado, entretanto, os servidores públicos e empregados públicos que praticarem assédio, além de poderem sofrer sanções no âmbito criminal e civil, poderão, também, receber punições disciplinares no âmbito da administração pública.

19. Quem pode ser vítima de assédio no serviço público?

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio sexual dentro do serviço público, não importa se usuária/o do serviço, empregadas de empresas terceirizadas ou funcionárias públicas independentemente do grau de hierarquia.

No âmbito do estado de São Paulo, o Decreto Estadual nº 63.251/2018, no seu artigo 1º, determina que o assédio sexual praticado pelo agente público do estado de São Paulo deve ser punido com pena de demissão ou demitido por justa causa, nos termos da Lei 10.261/1968 e da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

Artigo 1º - O assédio sexual praticado pelo agente público que, valendo-se de sua condição funcional, constrange alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual para si ou para outrem, poderá caracterizar procedimento irregular de natureza grave, passível de punição com a pena de demissão, nos termos do artigo 256, inciso II, da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, ou justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 482, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho.

20. Qual é a punição do servidor público estatutário e celetista e como se dará esta punição?

O servidor público estatutário ou o empregado público celetista somente podem sofrer punição após o devido processo administrativo disciplinar, garantido o contraditório e a ampla defesa.

Os processos disciplinares são conduzidos, no Estado de São Paulo, por órgãos independentes, ou seja, pela Procuradoria Geral do Estado, por meio da Procuradoria de Procedimentos

Disciplinares ou, em caso de carreiras com Corregedorias próprias, por seus corregedores.

O artigo 241 determina quais são os deveres dos servidores estatuais, que entre outros, constam: tratar com urbanidade os colegas de trabalho e as partes (inciso VI), cooperar e manter um ambiente solidário no trabalho (artigo XII), estar em dia com leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço (inciso XIII) e proceder na vida pública e privada de modo que dignifique a função pública (inciso XIV), bem como preservação da moralidade administrativa. Também se constitui como procedimento irregular de natureza grave (artigo 256, I), estando sujeito à pena de demissão.

No caso de empregado público submetido às normas da Consolidação das Leis do Trabalho, o assédio sexual constitui-se como causa para a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 482, inciso b, pois, configura-se incontinência de conduta.

Assim, no campo disciplinar, o agente público que praticar assédio sexual em razão de seu cargo, emprego ou função, poderá estar sujeito, conforme a natureza do seu cargo, às penas de demissão (artigo 256, II, da Lei 10.261/1968), cassação de aposentadoria (artigo 259, I, da Lei 10.261/1969), dispensa (artigo 35, IV da Lei 500/1974) ou demissão por justa causa (artigo 482, b, da CLT).

21. Quais as providências para a vítima de assédio sexual praticado por agente público estatutário ou celetista?

A vítima de assédio sexual ou qualquer outra pessoa, servidora ou não, que tomar conhecimento da prática de assédio sexual praticado por servidor público estatutário do celetista deverá formalizar sua denúncia perante o Ministério Público

e perante as Ouvidorias, Corregedorias ou canais de denúncia de cada órgão público. A Corregedoria Geral da Administração do estado de São Paulo possuía canal de denúncias pelo link <http://www.trabalhosmassediosexual.sp.gov.br/>.

A autoridade administrativa que tem ciência de uma situação de assédio deve adotar as medidas legais para sua apuração, mesmo sem autorização da vítima, devendo providenciar imediatamente as seguintes medidas: instauração de apuração preliminar, sigilo e prioridade de tramitação, acolhimento da vítima, cuidado com a escuta tanto da vítima como das testemunhas e, se necessário, deve-se determinar o afastamento preventivo do servidor (prazo máximo de 180 dias prorrogáveis) - artigo 266, I, da Lei 10.260/68. Se a conduta também for crime, a autoridade deve providenciar para que se instaure, simultaneamente, o inquérito policial, nos termos do artigo 302 da Lei 10.261/1968.

23. O que a OIT – Organização do Trabalho tem feito mundialmente sobre o tema?

Primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio entra em vigor

O primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho entra em vigor em 25 de junho de 2021 - dois anos depois de ter sido adotado pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT. Até o momento, seis países ratificaram a Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190) - Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai. Os países que ratificam estão legalmente vinculados às disposições da Convenção um ano após a ratificação.

Juntamente com a Recomendação Nº 206, a Convenção Nº 190 reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação.

“Um futuro do trabalho melhor é livre de violência e assédio, ” disse Guy Ryder, diretor-geral da OIT em sua mensagem para marcar o lançamento da campanha global.

(Publicado em: 21/06/21)

24. Notícias dos tribunais sobre assédio sexual.

1- Toques não autorizados, cantadas e ofertas de promoção resultam em condenação de sindicato por assédio sexual.

A 14ª Turma do **Tribunal do Trabalho de São Paulo (TRT-2)** confirmou, por unanimidade dos votos, assédio sexual sofrido por empregada que trabalhava no Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, mantendo parcialmente decisão de 1º grau. O sindicato foi condenado a pagar cinco vezes o salário da autora da ação por dano moral. No acórdão, o desembargador-relator Francisco Ferreira Jorge Neto cita estudo sobre comportamento de homens e mulheres nas relações de trabalho e também a respeito das cantadas “inofensivas” do dia a dia. (*Nº do processo: 1001758-14.2019.5.02.0078*) ;(Publicada em 20/05/2021).

2- Auxiliar de serviços assediada no trabalho receberá danos morais

O assédio sexual pode ser comprovado por indícios e não precisa ser praticado por superior hierárquico. Com esse entendimento, a 1ª Turma do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** manteve sentença que condenou uma fornecedora de serviços elétricos a pagar R\$ 20 mil de indenização a uma auxiliar de serviços gerais assediada no

trabalho. Sozinha na copa, a mulher foi agarrada pelas costas por um encarregado e gesticulou pela janela em busca de socorro. (*Publicada em: 07/02/2022*).

3- Empregado acusado de assédio sexual não consegue reverter justa causa

Uma decisão de segunda instância do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (TRT-2) considerou correta a dispensa por justa causa de um empregado (reclamante no processo) acusado de assédio sexual por colega em ambiente de trabalho, reformando sentença (decisão de 1ª instância). Ao contrário do juízo de 1º grau, a 15ª Turma do TRT-2 entendeu que a palavra da vítima do assédio tem valor probatório, principalmente se corroborada por outros elementos. O acórdão de julgamento citou ainda a “cultura ocidental machista” no sentido de ela contribuir com a prática reiterada de assédio contra a mulher. (*Publicada em: 14/02/2020*).

4- Metrô indenizará mulher que sofreu assédio sexual

A 19ª Câmara de Direito Privado do **Tribunal de Justiça de São Paulo** manteve decisão da 13ª Vara Cível da Capital para condenar a Companhia do Metropolitano de São Paulo (Metrô) a indenizar mulher que sofreu assédio sexual no interior de um trem. Pelos danos morais, ela receberá R\$ 7 mil.

A empresa recorreu ao TJSP negando a ocorrência e comprovação do assédio. No entanto, para a turma julgadora os fatos foram demonstrados pelos documentos juntados ao processo, entre eles lavratura de termo circunstanciado e oitiva perante autoridade policial. O relator do caso,

desembargador Sebastião Junqueira, destacou em seu voto que uma testemunha afirmou ter ouvido a vítima gritar que sofria assédio sexual e, ao olhar para o importunador, percebeu que ele estava levantando o zíper da calça.

Para o magistrado foi caracterizada a responsabilidade do Metrô, na medida em que cabia a empresa fiscalizar de forma eficaz o interior de seus vagões para evitar situações constrangedoras a seus usuários. “O sofrimento da pessoa molestada durante o transporte é fato que por si só causou dor que não pode ser dimensionada e a experiência comum indica que sofreu dano moral indenizável.” (Publicada em 18/01/2016).

5- Acórdão em Mandado de Segurança para afastar a vítima em ação trabalhista de Rescisão Indireta.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: Por maioria de votos, vencido o relator, conceder a segurança, para reconhecer incidentalmente a extinção do contrato de trabalho por despedida indireta, e determinar a baixa na CTPS pela empregadora, bem como determinar a expedição de alvará judicial para encaminhamento do seguro-desemprego e para levantamento dos depósitos do FGTS da conta vinculada da impetrante, devendo ser considerado que a denúncia cheia do contrato de trabalho ocorreu na data do ajuizamento da ação subjacente, sem prejuízo de posterior alteração, conforme for decidido no processo trabalhista. Determina-se, ainda, o pagamento das parcelas rescisórias (saldo de salários, férias vencidas e proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional), no prazo de 5 (cinco) dias, tudo sob pena

de multa diária de R\$ 500,00(quinientos reais). Custas não incidentes. *Processo nº 0022629-97.2021.5.04.0000 (MSCiv) – (publicada 15-03-2022)*

25. Quais os órgãos públicos que acolhem as vítimas de assédio sexual?

Locais de atendimento de mulheres vítimas de violência:

- **Centros de atendimento municipais;**
- **Casa da Mulher Brasileira- Telefone: (11) 3275-8000**
- **Defensoria Pública do Estado- Telefone: 0800 773 4340**
- **Abrigos institucionais para Mulheres- Telefone: (11) 2763-8040**
- **CICs (Centros de Integração à Cidadania) e CRAVs (Centro de Referência e Apoio à Vítima);**
- **<http://www.hospitalperola.com.br/>**
- **Delegacias da Mulher**
- **Aplicativo “SOS Mulher”**
- **Disque 180 e 190**

Bibliografia

- Revista: **Sociologia, Problemas e Práticas**, Isabel Dias, n.º 57, 2008, pág.11- 23. Cartilha **Assédio Sexual do Trabalho**, Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho, 2017).
- IPEA** - www.ipea.gov.br - Pesquisa mostra tendência de crescimento na participação do brasileiro no mercado de trabalho – 22/05/2019 – acesso em 15/04/22 às 17:48h.
- CASSAR, Vólia Bomfim**, Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista, Ed. Método, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro**, Curso de Direito do Trabalho, Ed Ltr – 6ª edição – 2010.
- IMP** – Instituto Maria da Penha - www.institutomariadapenha.org.br.
www.naosecale.ms.gov.br
- AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO**, Dossiê Violência Sexual: Assédio Sexual. <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-sexual/tipos-de-violencia/assedio-sexual/>. Acesso em fevereiro de 2022.
- CHAKIAN, Silvia**; A Construção dos Direitos das Mulheres: histórico, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2019.
- FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA**, Relatório Visível e Invisível. A Vitimização de Mulheres no Brasil. 3ª edição. 2021. Disponível em <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acesso em fevereiro de 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)**. Relatório “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, da extraído de: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em fevereiro/2022.
- PEDROSO, Margarete Gonçalves**, O Combate ao Assédio Sexual como Instrumento para a Igualdade de Gênero, in *Feminismos, Pluralismo e Democracia*, 2ª ed, Belo Horizonte, Editora RTM, 2019, pág. 323.
- PIMENTEL, Silvia**; **SCHRITZMEYER, Ana Lúcia P**; **PANDJARJIAN, Valéria**. Estupro: crime ou “cortesia”? Abordagem sócio jurídica de gênero. Porto Alegre: Editora Sérgio Antonio Fabris, 1998.
- <https://www2.trt2.jus.br/noticias> - acesso em 19/04/2022 às 16:46 h
- <https://www.tjsp.jus.br/Comesp/AssuntosInteresse> - acesso em 19/04/2022 às 17:06 h
- <https://www.ilo.org/brasilia/noticias> - acesso em 17/04/22 e 19/04/2022 às 18:00 h
- <https://www.tjsp.jus.br/Noticias> - acesso em 18/04/2022 às 14:00 h
- PRADO, Aparecida Maria**, Direito do Trabalho Contemporâneo e suas Perspectivas, Coordenadores Cristina Paranhos Olmos e Eli Alves da Silva, São Paulo, Editora LTr, 2013, pág.33.

