

Análise comparativa do assédio sexual nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português

Comparative analysis of sexual harassment in Brazilian and Portuguese legal systems

Ana Virgínia Moreira Gomes 1 (PQ), Julianne Mendonça Barreto* 2 (PG), etc.

1 Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará (1994), LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto (2009), doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e Pós-Doutorado na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University (2007), Coordenadora do Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Fortaleza. email: avgomes@gmail.com

2 Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza, Fortaleza-CE. email: julianne.mend@edu.unnifor.br

Resumo

Este artigo analisa comparativamente o tratamento jurídico conferido ao assédio sexual no âmbito laboral pelos ordenamentos jurídicos brasileiro e português. O texto apresenta resultados de pesquisas que mostram que as mulheres são as principais vítimas do assédio sexual no trabalho. Conclui que o assédio sexual contra a mulher no trabalho é forma de discriminação de gênero e violência que precisa ser combatida e prevenida de forma mais enérgica pelo ordenamento jurídico nacional para diminuir a desigualdade no mercado de trabalho e promover o trabalho decente. Este estudo pretende contribuir para um melhor ambiente de trabalho no Brasil.

This paper analyzes comparatively the sexual harassment prohibition in the Brazilian and Portuguese legal systems. The study presents research findings indicating that women are the primary victims of sexual harassment at work. It concludes that sexual harassment against women at work is a form of gender discrimination and work violence that need to be tackled and prevented more vigorously by the national legal orders to reduce inequality in the labor market and promote decent work. This study aims to contribute to a better working environment in both countries.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Mulher. Ordenamento jurídico comparado. Brasil e Portugal.

Keywords: Sexual harassment. Woman. Comparative legal order. Brazil and Portugal.

Introdução

Historicamente o homem era considerado o único provedor da família, enquanto a mulher era incumbida apenas dos afazeres domésticos. Após a Revolução Industrial, com o surgimento da máquina à vapor e crises econômicas pós-guerras, o contexto mudou e a mulher passou a trabalhar fora para ajudar no sustento da família.

Ao ingressar num ambiente até então masculino, a mulher rompeu a concepção patriarcal de divisão de tarefas já enraizada no mundo do trabalho e passou a ser vista como uma intrusa no mercado de trabalho. As mulheres foram (e muitas vezes hoje ainda são) criticadas e questionadas quanto à sua moral pela opção de trabalhar fora, vítimas de atos discriminatórios, dentre os quais merece destaque o assédio sexual.

Diante da problemática acima, o presente artigo propõe-se a analisar como o assédio sexual é tratado pelos ordenamentos jurídicos brasileiro e português. Primeiramente, foi examinado como se deu o ingresso da mulher no mercado de trabalho; em seguida foi analisado o conceito de assédio sexual, que não vitimiza exclusivamente mulheres (embora elas sejam a maioria das vítimas) e não ocorre somente no ambiente laboral. E então foram analisados dispositivos legais brasileiros e portugueses que tratam sobre o assédio sexual no trabalho.

Metodologia

Para o desenvolvimento deste trabalho foi usado o método comparado para comparar o tratamento jurídico conferido ao assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro e no português. A pesquisa teve por fontes referencial bibliográfico, documentos e dados estatísticos. Foi utilizado o método dedutivo do qual se extraem noções gerais acerca do assédio sexual. Quanto à abordagem, é qualitativa, por meio de fontes bibliográficas e investigação documental, na análise e definição de conceitos.

Resultados e Discussão

A ideia preconcebida da superioridade masculina vem desde a antiguidade, quando a mulher era considerada um objeto. A presença feminina no mercado de trabalho é um fenômeno relativamente recente que teve como marco a Revolução Industrial e vem se ampliando no decorrer das últimas décadas. A inserção da mulher no mercado de trabalho não se deu em função de um reconhecimento jurídico de sua igualdade, mas pela sua condição de mão-de-obra mais dócil e barata. Pamplona Filho¹ registra que foi somente no século XX, através da revolução feminista, que as mulheres conseguiram o reconhecimento de isonomia com os homens pelo menos em dispositivos normativos ocidentais.

Assim, ao ingressar num ambiente anteriormente dominado exclusivamente por homens (como era o mercado de trabalho), as mulheres encontraram muitos obstáculos para se manter e crescer enquanto profissionais. Segundo Higa² as mulheres não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e passem a competir por posições de maior destaque. Em razão disso, enfrentam ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, nos quais a ojeriza à companhia feminina é externada por diferentes manifestações discriminatórias, dentre essas a prática do assédio sexual contra mulher.

Entretanto, cumpre esclarecer que o assédio sexual não é sinônimo de violência apenas contra as mulheres, pois pode ser exercido por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres. As mulheres, no entanto, são as principais vítimas de assédio sexual no trabalho e, é por isso, que o presente artigo se propõe a analisar o assédio contra a mulher no mundo do trabalho.

Conforme o Estudo sobre Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho³ publicado em Portugal, no ano de 2016, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero (CIEG) e o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP), é possível atribuir a autoria do assédio sexual no ambiente laboral principalmente aos homens (82,4% dos casos).

Infelizmente não foi possível encontrar uma pesquisa com os mesmos parâmetros referente à realidade brasileira para realizar uma comparação estatísticas fidedigna. Porém, a título informativo, é possível afirmar que de acordo com dados estatísticos divulgados pela Datafolha em 2018⁴, 42% das brasileiras com 16 anos ou mais declara já ter sido vítima de assédio sexual. De acordo com tais dados, nas ruas, uma em cada três brasileiras adultas (29%) declara já ter sofrido assédio sexual, 22% relatam assédio em transporte público e 15% das brasileiras descrevem assédio nos locais de trabalho.

É importante ressaltar também que o assédio sexual não é um fenômeno restrito apenas ao âmbito laboral, pois muitas vezes ele ocorre em espaços públicos⁵. Assim, Delgado⁶ define o assédio sexual como uma conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com

¹ FILHO, Rodolfo Pamplona. **O assédio sexual nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.p.34.

² HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista de Direito GV**, São Paulo.v. 12, p.484-515, mai.-ago, 2016.2.

³COSTA, Dália et al. **Assédio Moral e sexual no local de trabalho**. Lisboa: Comissão Para A Igualdade no Trabalho e no Emprego (cite) e Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero (cieg), 2016. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2019.

⁴ A pesquisa foi realizada através de levantamento por amostragem estratificada por sexo e idade com sorteio aleatório dos entrevistados, realizado entre 29 e 30 de novembro de 2017. O universo dessa pesquisa é composto pela população do sexo feminino com 16 anos ou mais do país. Foram realizadas 1.427 entrevistas presenciais em 194 municípios, com margem de erro máxima 3 pontos percentuais para mais ou para menos considerando um nível de confiança de 95%. INSTITUTO DATAFOLHA (Brasil) (Ed.). **Assédio sexual entre as mulheres**. 2017. Disponível em: <<http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

⁵ Exemplo disso é a recente lei brasileira (Lei nº 13.718/18) que criminaliza a importunação sexual (realização de ato libidinoso na presença de alguém e sem sua anuência) para tentar coibir a prática de assédio sexual em espaços públicos, principalmente os casos mais comuns sofridos pelas mulheres em transportes coletivos e em festas (“beijo roubado”).

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo:LTr. 2014. p.1294

interesse e conotações sexuais, de uma pessoa física com relação a outra. É possível notar que a definição doutrinária mencionada é bastante acertada, pois não restringe a ocorrência do assédio ao gênero feminino nem ao local de trabalho. O mesmo não se pode dizer sobre a definição legal nacional.

O legislador brasileiro não teve o mesmo cuidado ao tipificar o crime de assédio sexual, no art.216-A do Código Penal⁷, como “a conduta de 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 estabelecida é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e pode ser aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Note-se que o crime previsto pelo Código Penal Brasileiro abrange apenas a modalidade de assédio sexual *quid pro quo* (“isto por aquilo”) ou assédio sexual por chantagem, limitando-a às relações de trabalho. Nesta modalidade, segundo Pamplona Filho⁸, o agente exige da vítima a prática ou aceitação de uma conduta de natureza sexual não desejada sob a ameaça de perda de determinado benefício ou promessa de ganho de algum benefício.

Assim, a atual redação da legislação penal nacional em vigor deixa de fora o assédio sexual horizontal (entre colegas de trabalho), o vertical no sentido ascendente (que parte do subordinado em direção à chefia) e o assédio sexual por intimidação (ou assédio sexual ambiental que abrange todas as condutas que criam um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou humilhante). Embora estas espécies de assédio não estejam tipificadas como crime pela legislação penal, pois independem de superioridade hierárquica para ocorrerem, e sua ilicitude enquanto violadoras da liberdade, dignidade da pessoa humana, por conseguinte dos direitos da personalidade (honra, integridade física e psíquica, intimidade) e do direito ao meio ambiente saudável e equilibrado de trabalho é clara, por isso devem ser combatidas e reparadas na esfera civil e trabalhista.

Vale destacar que tramita no Senado Federal brasileiro um projeto de lei (PLS nº 287/2018⁹) que pretende excluir a exigência de que, para se configurar o crime, exista condição de superioridade hierárquica entre agressor e vítima. E prevê causas de aumento de pena pelo concurso de 2 ou mais pessoas e pela condição de autoridade sobre a vítima.

O ordenamento português confere tratamento jurídico mais pormenorizado ao assédio sexual, com previsão expressa na legislação trabalhista. O Código do Trabalho Português¹⁰, Lei n.º 7/2009, prevê no n.º 3 do seu artigo 29º o conceito de assédio sexual como o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A recente Lei n.º 73/2017¹¹, com vistas a prevenir a prática do assédio no setor privado e na Administração Pública, alterou o Código do Trabalho Português e proibiu expressamente a prática do assédio (n.º 1 do artigo 29º). Além disso, acrescentou dispositivo segundo o qual, o denunciante da prática de assédio e as testemunhas indicadas por este não poderão ser sancionadas disciplinarmente até decisão final, transitada em julgado (n.º 6 do artigo 29º). A legislação trabalhista portuguesa confere à vítima o direito a uma indenização e a rescisão o contrato de trabalho por justa causa, quando o assédio for praticado pelo empregador ou por um representante dele (n.º 4 do artigo 29º).

Com o advento da Lei n.º 73/2017 o Código do Trabalho Português passou a consagrar explicitamente no rol dos deveres do empregador previsto no artigo 127º, a obrigação de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores; e a obrigação de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio. De acordo com o item 7 do mesmo artigo, configura *contraordenação* grave a violação de tais deveres. Outro importante acréscimo ocorreu no artigo 283º, segundo o qual o empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, DE 7 de Dezembro de 1940. Código Penal. **Site do Planalto**, Brasília, DF, 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2019.

⁸ FILHO, Rodolfo Pamplona. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr. 2001. p 46-47.

⁹ BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 287, de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual. **Site do Senado Federal**. Brasília, DF, 2018. Disponível em:< <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133617>>Acesso em: 23.mar.2019.

¹⁰ PORTUGAL. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

¹¹ PORTUGAL. Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei nº 7/2009,. Disponível em: <<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/108001409/details/maximized>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

O fenômeno do assédio sexual nas relações laborais também é foco de preocupação da Organização Internacional do Trabalho que está às vésperas de aprovar uma nova Convenção sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho em sua 108ª sessão que ocorrerá ainda em junho de 2019. De acordo com o texto proposto para esta Convenção, divulgada no Relatório V (2B) publicado pela OIT em fevereiro de 2019¹², a expressão “violência e assédio” (“*violence and harassment*”) refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, quer seja uma ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou possam resultar em danos psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência baseada em gênero e assédio.

Conclusão

Após analisar o único dispositivo de lei federal brasileira que trata diretamente sobre o assédio sexual nas relações de trabalho (art.286-A,CP) e compará-lo com as disposições contidas no Código do Trabalho Português e na proposta da Convenção da violência e assédio da OIT, conclui-se que a proteção conferida as vítimas em potencial dessa prática (que são em sua maioria mulheres) é insuficiente e que os legisladores nacionais precisam voltar sua atenção para este fenômeno antigo que continua assombrando o mundo do trabalho e serve de instrumento para discriminar a mulher e tentar afastá-la do mercado de trabalho de forma violenta.

Referências

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, DE 7 de Dezembro de 1940. Código Penal. **Site do Planalto**, Brasília, DF, 1940. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2019

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 287, de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual. **Site do Senado Federal**. Brasília, DF, 2018. Disponível em:< <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133617>>Acesso em: 23.mar.2019

COSTA, Dália et al. **Assédio Moral e sexual no local de trabalho**. Lisboa: Comissão Para A Igualdade no Trabalho e no Emprego (cite) e Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (cieg), 2016. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2019

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.São Paulo:LTr. 2014. p.1294.

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

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?.**Revista de Direito GV**, São Paulo.v. 12, p.484-515, mai.-ago, 2016.2.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (Geneva). **Report V (2B) Ending violence and harassment in the world of work**. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673728.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2019.

INSTITUTO DATAFOLHA (Brasil) (Ed.). **Assédio sexual entre as mulheres**. 2017. Disponível em:<http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2019.

Datafolha

Pesquisa Portugal

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O assédio Sexual nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr. 2001.

PORTUGAL. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

¹² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (Geneva). **Report V (2B) Ending violence and harassment in the world of work**. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673728.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2019.

PORTUGAL. **Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009.** Disponível em: <<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/108001409/details/maximized>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

Agradecimentos

Agradecemos à Universidade de Fortaleza, por meio do Programa de Pós Graduação *Strictu Sensu* em Direito Constitucional, pelo incentivo à participação em eventos acadêmicos internacionais desta natureza.