

Wellington Almeida Pinto

ASSÉDIO SEXUAL

No Ambiente de Trabalho

A filosofia de vida do homem moderno
mais consiste em idolatrar as coisas materiais,
que dão prazer e glória, do que valorizar
o semelhante como
instrumento de respeito e amor.

W.A.Pinto

ASSÉDIO SEXUAL

No Ambiente de Trabalho

ISBN 85-901689-6-4

W. A. Pinto

ASSÉDIO SEXUAL

No Ambiente de Trabalho
2ª Edição Atualizada

Edições Brasileiras

DO MESMO AUTOR

Coleção Legislação Brasileira/Edições brasileiras/1993:

O Condomínio e suas Leis
Licitações e Contratações Administrativas
A Empregada Doméstica e suas Leis
Lei do Inquilinato
Assédio Sexual no Local de Trabalho

Coleção Infantil Vitória Régia/Edita, 1997:

A Águia e o Coelho
Clin-Clin, o Beija-Flor Mágico
Tufi, o Elefante Equilibrista
Seu Coelho, em Viagem ao Sol
O Gato-do-Mato e o Preá
A Caçada

Coleção Infanto-Juvenil/Edições Brasileiras/1998:

Malta, o Peixinho-Voador no São Chico
Santos-Dumont, no Coração da Humanidade
A Saga do Pau-Brasil

Literatura:

A Cela- Helbra/1969
Poesia - Antologia Poética - Edita/1980

Toponímia:

Dicionário Geográfico e Histórico do Estado de M Gerais
Dicionário Geográfico e Histórico do Estado de São Paulo

Dramaturgia:

A Cela - adaptação do livro "A Cela"
Flicts - adaptação do livro "Flicts", de Ziraldo.
Pequeno Príncipe - adaptação do livro "O Pequeno Príncipe", de Antoine Saint Exupery
História do Brasil, em Aula Viva - adaptação de temas históricos para teatro para aplicação em sala de aula - Edita/1978

Dados de Catalogação na Publicação

Pinto, Welington Almeida, 1949
Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho
W.A. Pinto - Belo Horizonte : Edições
Brasileiras, 2000. Legislação Brasileira
60 p. : II.

Inclui anotações, comentários e Leis que amparam a vítima.

Índices para catálogo sistemático:

Copyright 2000 by Welington A. Pinto
Reservados todos os direitos de publicação a
Sociedade Brasileira de Cultura Ltda - Rua da Bahia, 1148 - conj. 1740 -
Cep 30160-906 - Belo Horizonte/MG
Telefax.: (0 - - 31) 3224-6892 - Pedidos pelo Reembolso Postal
Internet: www.ieditora.com.br
Impresso no Brasil - Printed in Brazil

"O livro é um instrumento indispensável no desenvolvimento de uma Nação"- W.A.Pinto

O chefe aproxima-se da nova funcionária,
elogia o modelo de sua roupa, e a convida para
jantar depois do expediente.

E agora?

Ele está apenas sendo gentil,
dando uma cantada ou usando de seu
poder de chefia como forma de conquista e
intimidação?

Existem elementos que tentam contrariar as normas da boa convivência profissional. Pessoas que pensam e agem com o poder de também dispor do corpo de seus auxiliares, para executar tarefas pouco convencionais aos seus prazeres sexuais.

Para muitos juristas, a Legislação Brasileira pede mudanças para oferecer ao Poder Judiciário instrumentos mais eficazes no combate a esse tipo de violência.

Para outros, o Código Penal Brasileiro é suficiente. Capaz de punir qualquer comportamento delituoso nas Relações de Emprego, desde que se caracterize Abuso de Poder, Constrangimento, Coação e outros tipos penais, baseados no prevailecimento de cargos e funções.

Na opinião deles uma Lei de Assédio Sexual pode complicar ao invés de trazer à tona uma solução.

Índice Alfabético

A Vítima.....	19
Ação Penal.....	28
Acusações, o Acusado	23, 30
Ameaça.....	14, 49
Aspectos Jurídicos - Código Penal	13
Assédio Físico	25
Assédio Sexual - Definição	09
Assédio Sexual e a Empresa	22, 27
Assédio Verbal	15, 24
Assédio Visual	25
Atentado Violento ao Pudor	50
Calúnia	46
Coação	43
Código Civil Brasileiro	43
Código Penal Brasileiro - e Anteprojeto	45, 51
Constrangimento Ilegal	13, 48
Corpo de Delito	26
Crime Consumado e Tentado	45
Crime contra a Liberdade Individual.....	49
Declaração de Pequim (ONU)	51
Difamação	46
Estrupo	49
Indenização	44
In Dubio pro Reo	27
Injúria	46
Lei Estadual nº 11.039/93 - Assédio Sexual/MG	39
Lei Federal nº 8.560/92 - Investigação de Paternidade	53
Lei Federal nº 8.560/92 - Aplicação pela Corregedoria de Justiça de MG, SC, SP	56 a 64
Normas Adotadas nos Estados Unidos da América	15
Normas Preventivas	33, 34, 35
Prevenção	28
Relcamiação Legal	12
Retratação	47
Tribunais Americanos	38
Tribunais Brasileiros	37

Capítulo I

ASSÉDIO SEXUAL DA DEFINIÇÃO E DOS TIPOS PENAIS EXISTENTES NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O que é Assédio Sexual?

A princípio, trata-se de uma coerção sexual normalmente exercida por uma pessoa que, no trabalho, na escola ou, em qualquer outra organização, ocupa cargo hierarquicamente superior e impõe a seus subordinados favores sexuais em troca de favores ou promoções.

A Comissão de Direitos e Liberdades Individuais do Congresso Nacional assim define o Assédio Sexual: *O Assédio Sexual consiste num ato de insinuação sexual que atinge o bem-estar de uma mulher ou de um homem, ou que constitui um risco para sua permanência no emprego. Ele pode assumir a forma de insinuações persistentes tanto verbais, quanto gestuais.*

O Assédio Sexual é um comentário sexual, um gesto, um olhar, palavras sugestivas repetidas e não desejadas ou um contato físico, considerado repreensível, desagradável ou ofensivo e que nos incomoda em nosso trabalho.

Nos Estados Unidos da América e outras Nações do Mundo existem leis severas para punir o crime de Assédio Sexual. Tocar ou contar uma piada picante para uma colega de trabalho ou de classe pode virar um caso de polícia.

A conquista é o resultado do avanço da legislação que protege a mulher como cidadã, encarada com rigor pelos tribunais, o que leva uma Ação desse gênero às últimas conseqüências.

E no Brasil, um país latino, machista, como encara o Assédio Sexual?

O assunto é polêmico, gera muita discussão entre os legisladores. Para uns, o Código Penal não abrange a matéria amplamente, considerando que os tipos penais que podem incriminar alguns casos de molestaçao sexual não são suficientes. É preciso criar mecanismos mais rigorosos para inibir a ação dos assediadores sexuais.

Há os que defendem que a Legislação Penal Brasileira é suficiente para punir qualquer comportamento caracterizado como Assédio Sexual, desde que constitua uma conduta delituosa.

É comum encontrar pessoas, principalmente homens, em condições de superioridade na relação empregador/empregado, achando que podem dispor do corpo de seus subordinados para que, também, realizem suas fantasias sexuais.

A vítima de Assédio Sexual, quando mulher, poderá ter graves problemas de saúde, provocados por distúrbios psicossomáticos de difícil tratamento, como depressão, ansiedade, estresse, perda de auto-estima, absenteísmo e, fatalmente, o desinteresse pelo trabalho, tornando-se uma profissional de baixa produtividade.

Ajuizar uma Ação na Justiça não é fácil, desgastante para os envolvidos; difícil de colher provas ou fortes indícios. Portanto, evitar a ocorrência do Assédio Sexual no local de trabalho, é o melhor que uma empresa pode fazer.

O ideal é que cada um dentro de uma organização mantenha-se responsável a todo momento, honesto e íntegro, assegurando um desempenho produtivo em favor dos negócios da empresa.

A Advogada norte-americana Kathy Chinov recomenda aos homens que têm a intenção de assediar sexualmente alguém do sexo feminino, que pense duas vezes antes de cometer o delito e, para saber se está agindo de forma constrangedora, ela afirma: *Basta aos homens, diante de um determinado comportamento, se perguntar: eu gostaria que minha mãe, minha irmã ou minha filha fosse exposta a isto? Se refletir com inteligência, pode desistir da intenção de sexualmente molestar alguém.*

RECLAMAÇÃO LEGAL

No Brasil, o Assédio Sexual, como reclamação legal, ainda é pouco comum. Para alguns juristas não há leis ou normas específicas que assegurem total direito para as vítimas, mas já existem ações na Justiça Brasileira que demonstram o caminho seguro para o assunto, isto é, juízes sensíveis ao problema, aplicando penas duras em cada sentença, com base nos tipos penais previstos no Código Penal Brasileiro.

O maior obstáculo nesses casos é a omissão da própria vítima, principalmente se for mulher. O medo de ser ridicularizada, perder o emprego ou de passar por uma puritana indesejada no ambiente de trabalho, e, também, por medo de ser rotulada de criadora de caso, dificultando novos empregos. Tudo isso torna à mulher um grande impecilho em registrar uma queixa, quando molestada sexualmente dentro do seu local de trabalho.

Caso a vítima resolve instaurar um inquérito policial para apurar o crime, novos desafios surgem, principalmente diante da dificuldade em definir ou provar uma acusação de Assédio Sexual. O crime nem sempre apresenta uma atitude explícita ou clara; o que pode ser uma ofensa para um não é para outro, portanto, trata-se de uma questão pessoal; somente o indivíduo afetado poderá saber o conteúdo da ofensa.

A Ação é demorada, desgastante. Leva muitas vítimas a desistir no decorrer do processo quando não dispõem de apoio, solidariedade e acompanhamento adequado.

ASPECTOS JURÍDICOS EXISTENTES NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

Grande número de juristas brasileiros garante que o nosso Código Penal é suficiente e capaz de oferecer punição adequada a qualquer conduta delituosa nesse sentido, solucionando com imparcialidade conflitos da sociedade e reivindicações fundamentais de direitos individuais, em benefício da ordem geral e coletiva.

Portanto, oferecer ao aparelho do Estado mais instrumentos para reprimir, no terreno das relações individuais, comportamentos de Assédio Sexual, para muitos, não é necessário. Para eles o nosso Código Penal é um equipamento suficiente para punir todos os crimes envolvendo o Assédio Sexual.

O Código Penal Brasileiro garante a penalização do culpado, através dos tipos penais previstos, como:

Constrangimento Ilegal:

... 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 fazer o que ela não manda;

Ameaça:

... ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.

Crimes especificamente contra a Liberdade Sexual:

... estupro, atentado violento ao pudor, posse sexual mediante fraude e atentado ao pudor mediante fraude.

Sedução e Corrupção de Menores,

que alicerçam o conjunto de previsões legais para incriminar qualquer cidadão que, por ventura, cometa um crime de Assédio Sexual, verbal ou físico.

Como já vimos, para muitos juristas, criar uma lei específica para punir o Assédio Sexual, seria criar um tipo penal reiterativo e coincidente com as hipóteses previstas na *Lei Penal Brasileira*, que oferece meios de punir a delinqüência praticada em atos desta natureza.

E mais, defendem que mais tipos penais serão excessivos e danosos do ponto de vista social, o assunto transparecerá um evidente desejo de invasão do universo de comportamentos individuais com a imposição de constrangimentos.

Para eles, desde que a questão não invada o terreno de delinqüência através de Abuso de Poder, de Ameaças, Coação, Constrangimento ou Violência, o problema deve ficar no domínio de conflitos próprios das relações pessoais, podendo ser resolvido sem a mediação de Juízes, Promotores e Policiais.

No Congresso Nacional, projetos de lei que tramitam na tentativa de criminalizar o Assédio Sexual, têm como base a seguinte definição do novo tipo penal:

Assédio Verbal:

... constranger por meios de palavras ou gestos, mulher ou homem, com o intuito de obter favorecimento ou vantagem sexual.

Assédio Físico:

... empregar meios físicos mediante violência, grave ameaça, fraude ou coação psicológica, para constranger mulher ou homem à prática de atos sexuais.

NORMAS ADOTADAS NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Países do primeiro mundo são bem mais normatizados neste assunto. Nos Estados Unidos da América, desde 1980, a Suprema Corte declarou que as normas sobre o Assédio Sexual no local de trabalho, da EEOC – *Equal Employment Opportunity Commission* - Comissão de Oportunidades Iguais no Emprego, devem merecer o mesmo peso que a Leis em vigor no País.

São elas:

Séc.1.604.11 – Assédio Sexual

a) – O Assédio baseado no sexo é uma violação da Séc. 703 do Título VII. Investidas sexuais indesejáveis, solicitação de favores sexuais e outras condutas físicas ou verbais de natureza sexual constituem Assédio Sexual quando:

1) – a submissão a tal conduta é transformada, explícita ou implicitamente, numa condição para a pessoa obter ou manter o emprego;

2) – a submissão ou rejeição a tal conduta é usada como base para decisões que afetam esse indivíduo profissionalmente, ou

3) – tal conduta tem o propósito ou efeito de interferir, de modo exorbitante, no desempenho do indivíduo ou criar um ambiente de trabalho hostil e ofensivo.

b) – Ao determinar se uma suposta conduta constitui Assédio Sexual, a Comissão irá avaliar o registro como um todo e a totalidade das circunstâncias, tais como a natureza das investidas sexuais e o contexto em que ocorrem os supostos incidentes. A determinação da legalidade de uma determinada ação será tomada pelos fatos, numa base de caso a caso.

c) – Aplicando-se os princípios gerais do Título VII, um empregador, agência de empregos, comitê conjunto de aprendizado ou organização trabalhista (de agora em diante chamados de empregador) é responsável por seus atos e os de seus agentes e supervisores com relação ao Assédio Sexual, independentemente de os atos específicos alegados terem sido autorizados ou, até mesmo, proibidos pelo empregador, e independentemente também de o empregador ter tomado conhecimento, até por obrigação de sua ocorrência. A Comissão examinará as circunstâncias do relacionamento trabalhista específico e das funções

profissionais exercidas pelo indivíduo ao determinar se ele age numa função de supervisor ou de agente.

d) – Com relação à conduta entre colegas de trabalho, um empregador é responsável por atos de Assédio Sexual no local de trabalho quando ele (ou seus agentes ou supervisores) sabe ou devia ter sabido da conduta, a não ser que possa provar que tomou uma atitude corretiva imediata e apropriada.

e) – Um empregador também pode ser responsável por atos de não-funcionários, com relação ao Assédio Sexual de funcionários/as no local de trabalho, quando ele (ou seus agentes ou supervisores) teve conhecimento, ou tinha a obrigação de ter tido, da conduta e não tomou uma atitude corretiva imediata e apropriada. Ao rever tais casos, a Comissão levará em consideração o alcance do controle do empregador e quaisquer outras responsabilidades legais que este possa ter com relação à conduta dos referidos não-funcionários.

f) – A prevenção é o melhor instrumento para eliminação do Assédio Sexual. Um empregador deverá instituir todas as medidas necessárias para impedir que ocorra o Assédio Sexual, tais como abordar enfaticamente a questão, expressar forte desaprovação, desenvolver sanções apropriadas, informar os funcionários de seus direitos de abordar e como abordar a questão do Assédio de acordo com o Título VII, e desenvolver métodos para sensibilizar todos os interessados.

g) – Outras práticas correlatas: quando oportunidades de emprego ou vantagens são concedidas por causa da submissão de um indivíduo à solicitação de favores sexuais por parte do empregador, este poderá ser responsabilizado por discriminação ilegal contra outras pessoas que eram qualificadas, mas às quais foi negada aquela oportunidade ou vantagem de emprego.

Capítulo II

DAS VÍTIMAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Quem é a vítima do Assédio Sexual?

O Assédio Sexual é uma questão que abrange ambos os sexos, uma mulher ou um homem pode ser vítima de um constrangimento desta natureza, como também podem ocorrer casos entre pessoas do mesmo sexo; homem assediando homem e mulher assediando mulher.

Em qualquer dos casos, poderá ser aberto um inquérito policial para apurar os fatos e penalizar o assediador.

O Assédio Sexual nem sempre é cometido com agressão física, mas sempre destitui a vítima de seus direitos individuais, privando-lhe a liberdade, a dignidade e o respeito próprio. E mais, delimita a divisão dos papéis sociais e seus constantes mecanismos de dominação.

No Brasil, de acordo com o resultado de uma pesquisa elaborada pela *Brasmarket, Análise e Investigação de Mercado*, em 1995,

52% das mulheres consultadas já foram molestadas sexualmente no ambiente de trabalho.

Delas,

22% não deram importância;

18% sentiram-se ofendidas;

6% sentiram-se envaidecidas e

54% não souberam como agir.

As poucas que denunciaram o crime ou buscaram na Justiça a proteção legal, sentiram-se impotentes, principalmente pelo fato de que muitas foram afastadas de suas funções ou demitidas por difamação.

Nos Estados Unidos da América uma publicação editada por especialistas em pesquisas, o *Guide to Affirmative Action*, de Illinois, atestou que 90% de todas as mulheres consultadas garantem que o Assédio Sexual é um problema grave e 72% consideram que já foram assediadas no local de trabalho.

Das mulheres que foram assediadas sexualmente,

52% ficaram sujeitas a comentários ou provocações sexuais;

41% foram alvos de olhares ou sorrisos sugestivos;
26% foram molestadas por insinuações ou pressões sutis;

25% foram tocadas ou agarradas com clara intenção de realização de coito;

20% receberam propostas indecorosas;

14% insistentemente foram provocadas a aceitar um relacionamento amoroso;

9% tinham sofrido variadas propostas sexuais indesejáveis e

2% sofreram estupro coercitivo.

A situação é preocupante. Exibe um quadro em que mostra que a grande maioria das mulheres norte-americanas já vivenciou o Assédio Sexual, pessoalmente, ou tem conhecimento de alguém que já passou por uma situação desta natureza.

A pesquisa deixa claro que, na grande parte dos casos, os envolvidos trabalham na mesma empresa e a vítima normalmente encontra-se numa posição de menor poder do que o acusado. A situação mais comum é a do chefe/subordinado(a) e clientes/fornecedores assediando funcionários(as).

As mulheres, principais vítimas do Assédio Sexual, enfrentam o problema dentro e fora do trabalho. Nas escolas são constantemente assediadas por colegas e professores. Mas raramente denunciam o crime, temendo represálias e perseguição por parte dos agressores, principalmente do professor que poderá reprová-la nas provas com notas baixas.

No Brasil, como em outras partes do Mundo, poucas vítimas dão queixa. A principal razão é ter que levar aos tribunais um indivíduo hierarquicamente superior no trabalho ou na escola, acusado de Assédio Sexual.

O ASSÉDIO SEXUAL NO BRASIL

Em 1994, o Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo elaborou um questionário sobre como é feito o Assédio Sexual no Brasil e como reagem as vítimas. O documento foi respondido por 2.206 mulheres em doze grandes capitais brasileiras.

Perguntas:

Em alguma ocasião seu patrão, supervisor, superior, encarregado ou cliente:

1) Abordou-a com propostas de conotação sexual?
SIM: 36% - NÃO: 64%

2) Confidenciou assuntos íntimos e embaraçosos sem que Você o incentivasse?
SIM: 29% - NÃO: 71%

3) Presenteou-a de maneira insistente e indiscreta?
SIM: 17% - NÃO: 83%

4) Tentou comprar seus favores com uma generosidade suspeita ou com ameaças relativas ao emprego?

SIM: 13% - NÃO: 87%

5) Tentou convencê-la a aceitar suas investidas por meio de chantagens afetivas (por exemplo, apresentando-se como vítima de uma relação fracassada, infeliz)?

SIM: 24% - NÃO: 76%

6) Prometeu vantagens ou promoções condicionadas à aceitação de suas investidas?

SIM: 17% - NÃO: 83%

Mulheres que responderam SIM a pelo menos uma das perguntas sofreram ou sofrem Assédio Sexual em seu local de trabalho.

Muito mais do que uma agressão, o Assédio Sexual pode representar o início de um eterno sofrimento.

O ACUSADO

Quem é o acusado?

Em grande maioria, são os homens, independe da idade, raça ou projeção social. Em número muito pequeno aparecem quadros em que a vítima é do sexo masculino ou feminino, assediado por uma mulher.

De acordo com as pesquisas, o crime de Assédio Sexual, quase sempre, é provocado por gerentes, supervisores, diretores de empresas que, usando de seu poder formal, pressionam uma funcionária a ter, com ele ou terceiros, relações sexuais.

Em número menor, também ocorre entre colegas de trabalho, ou clientes assediando funcionários(as) da empresa fornecedora.

Em qualquer dos casos, se provocada uma Ação Judicial, a empresa poderá também ser responsabilizada, principalmente se a direção tinha conhecimento do quadro e nada fez para impedir o ato.

ASSÉDIO VERBAL

Quando o agressor(a), através de palavras, tenta assediar um(a) companheiro(a) de trabalho dentro da empresa em que ambos trabalham ou, mesmo, um cliente, dirigindo-se com palavras insinuanes ao funcionário(a), deixando(a) constrangido(a), como por exemplo:

- Flertes insinuanes e constantes.
- Olhares maliciosos.
- Pedidos diretos ou indiretos de favores sexuais.
- Comentários sarcásticos.
- Piadas insinuanes ou pornográficas.
- Alusões eróticas a atos libidinosos.
- Convites para sair a uma aventura amorosa.

- Cantadas freqüentes.
- Ameaças com propostas indecorosas.
- Cortejamento ostensivo.

ASSÉDIO VISUAL

Neste caso, quando o acusado(a) é direto e incisivo em mostrar à vítima materiais eróticos ou pornográficos, que a deixe em situação constrangedora, como:

- Revistas eróticas ou pornográficas.
- Fotografias ou pôsteres que mostrem ou sugerem um ato sexual ou erótico.
- Caricaturas indecentes.
- Uso de roupas provocadoras ou reveladoras.
- Gestos obscenos.

ASSÉDIO FÍSICO

Assédio físico é o mais violento. O agressor(a) sai do campo das palavras e do visual e parte para o toque, através de um contato físico e indesejável com a vítima, como:

- Esbarrar ou tocar propositalmente em partes íntimas da vítima.
- Estar sempre muito próximo com toques indesejáveis.
- Acariciar os cabelos e o rosto da vítima.

- Palmilhar as mãos constantemente nas costas da vítima.
- Apertos de mãos demorados.
- Ataque físico, aproveitando alguma ocasião.

O Assédio Sexual, em qualquer dos casos, é uma atitude inoportuna. A vítima poderá sentir agredida por um simples olhar insinuante, uma piada maldosa, um tocar de corpos, intencional ou não, considerando o ato como uma infeliz invasão à sua privacidade, contra o seu corpo e o seu estado emocional, em que o assediador usa o sexo como uma arma.

O que diz a Lei:

Em qualquer situação de Assédio verbal, visual ou físico, em que a pessoa molestada sente-se importunada, e o agressor avisado continua insistindo no assédio, pode-se caracterizar um típico caso de constrangimento ilegal, ou outro tipo penal, favorecendo à vítima.

Diante dessa conduta delituosa, busca-se a proteção na Lei Penal Brasileira.

CORPO DE DELITO

O grande problema da acusação de Coerção Sexual é reunir provas.

O *Corpo de Delito* praticamente não existe.

Diferente do caso em que a vítima sofre um estupro ou outra violência física, facilmente detectada através de um exame pericial.

IN DUBIO PRO RÉU

Na dúvida, a favor do réu.

É o que ocorre quase sempre com as reclamações contra Assédio Sexual.

Como decidir quando um olhar é insinuante ou obsceno?

Por falta de provas, um processo acaba sendo arquivado.

O assediador é uma figura fria, sutil, preocupado em não materializar provas capazes de incriminá-lo. Normalmente o delito é cometido em locais isolados, portas fechadas e longe de testemunhas oculares. Ataca a vítima com cantadas, sussuros, olhares e gestos maliciosos, propostas indecorosas, toques físicos e ameaças veladas.

Quando a vítima denuncia o fato, o agressor luta para inverter o quadro, dizendo que tudo não passou de um mal-entendido e, sem maiores esclarecimentos, procura dar o caso por encerrado.

A vítima sem provas, desencorajada ou inculpada pelos próprios colegas, acaba desistindo da Reclamação.

Armar de provas é fundamental numa situação dessa natureza, um mini-gravador pode ser muito útil, registrando a Coerção para incriminar o réu.

Mas, não é tudo.

O ASSÉDIO SEXUAL E EMPRESA

Numa empresa em que ocorre um caso dessa natureza, o clima entre os seus funcionários torna-se hostil e ofensivo.

Um Processo Administrativo ou uma Ação Judicial com a finalidade de apurar a verdade pode incriminar ou inocentar o réu, o que, neste caso, passa a ser vítima de acusações levianas e maldosas.

O PROCESSO

Durante as investigações, ou enquanto durar a demanda, a situação dentro da empresa manter-se-á dentro de um clima desagradável, favorecendo uma publicidade desfavorável à imagem da organização.

O culpado, judicialmente responsabilizado, é quem deveria pagar as custas do processo, os advogados e a indenização a que o assediado tem direito.

Certo? Nem sempre.

Há Tribunais que entendem que houve vínculo de reponsabilidade penal para a empresa, favorecendo o clima para o delito; e sobrecarrega o empregador com as despesas processuais.

Trata-se de uma que causa danos morais e financeiros irreparáveis. O melhor é evitá-la.

A PREVENÇÃO

O Assédio Sexual está irremediavelmente integrado ao ambiente de trabalho de qualquer empresa ou organização com mais de um funcionário. Deve ser combatido e não ser uma condição de emprego.

O delito pode ser impedido com medidas claras e bem colocadas para todos os indivíduos que formam o corpo pessoal da organização.

Empresários, dirigentes e funcionários terão de buscar uma relação positiva no local de trabalho. Evitar discriminações de qualquer natureza e, principalmente, favorecer questões ligadas ao Assédio Sexual.

É necessário esclarecer periodicamente a assunto, colocando a desaprovação por parte da empresa.

Melhor seria desenvolver métodos que despertam nos funcionários a necessidade de entender e respeitar normas impostas, sob pena de sanções apropriadas, assegurando aos funcionários o direito de levantar o problema.

E dar a eles a segurança de que qualquer acusação será apurada com responsabilidade pela direção da empresa, evitando que a questão pule para as raias da Justiça.

Nos Estados Unidos da América, o Governo Federal, em 1980, elaborou um estudo sobre o Assédio Sexual entre seus servidores.

O resultado apurou que o tempo e a produtividade perdidos devido ao Assédio Sexual custaram 188,7 milhões de dólares aos cofres públicos em um período de 2 anos; 42% de mulheres e 14% de homens declaram que já tinham sido vítimas de Assédio Sexual.

Cinco anos depois, a pesquisa mostrou que as porcentagens continuavam nos mesmos patamares e os custos tinham aumentado para 267 milhões de dólares.

É importante pensar seriamente na prevenção do Assédio Sexual dentro de uma organização. O departamento jurídico ou um advogado externo deve traçar normas para assegurar que o crime não seja cometido entre os seus funcionários.

Melhor do que a repressão é a prevenção.

PRINCIPAIS ACUSAÇÕES

Formular uma Ação de Assédio Sexual não é fácil. Por se tratar de uma acusação de difícil definição o assunto merece um respaldo jurídico abrangente, como todos os atos ilegais de discriminação.

Os Tribunais procuram tratar a matéria de forma ampla, reconhecendo o Assédio Sexual como Abuso de Poder, Molestação Sexual, Constrangimento Ilegal, Crime de Ameaça, Crime Contra a Liberdade Sexual (estupro, atentado violento ao pudor, posse sexual mediante fraude ou atentado ao pudor mediante fraude), Crime de Sedução e Corrupção de Menores.

A denúncia deve ser materializada, principalmente, em situações abaixo:

- **Condição de Emprego**
 - quando um superior obriga um(a) funcionário (a) a submeter-se às suas investidas sexuais, caso contrário, seria demitido(a).
- **Ambiente Hostil**
 - quando um(a) funcionário(a) é obrigado(a) a trabalhar em um ambiente repleto de intimidação, insinuações maldosas, olhares maliciosos, toques físicos freqüentes e comentários ofensivos de natureza sexual.
- **Promoção de Cargo**
 - vinculado a favores sexuais exigidos pelo responsável da promoção da vítima.

- Homossexualismo
 - investidas homossexuais de um superior, de qualquer nível na empresa, com um(a) funcionário(a).

Em qualquer destas situações, um Tribunal terá recursos para julgar e decidir por uma sentença ao acusado e, possivelmente, à organização em que ocorreu o crime.

OUTRAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

Um indivíduo que insiste em convidar alguém que não está interessado(a), recusando todos os seus apelos para sair para um programa.

Quando um determinado cliente convida a secretária da empresa para sair. Ela recusa. Ele insiste. Ela torna a recusar. O cliente então queixa com o Diretor, dizendo da recusa da secretária e que o fato pode prejudicar os negócios.

Nesse caso, o empregador deve mostrar ao cliente que não vale a pena, o melhor é esquecer e levar os negócios à frente. Caso facilite as investidas do cliente, em um julgamento, o empregador pode ser implicado legalmente.

Um calendário ou um pôster, retratando nus eróticos, pendurado na parede da sala individual de um funcionário, pode ser considerado Assédio Sexual Visual para uma determinada funcionária que, obrigatoriamente, tem de pegar documentos na mesa deste indivíduo.

O Superior deve falar com o funcionário a esse respeito e exigir dele a retirada da gravura de sua sala, justificando que, na maioria dos locais de trabalho, não fica bem calendários retratando nus eróticos; trata-se de uma atitude ofensiva e imprópria a uma organização comercial.

É comum um Gerente escalar uma funcionaria para fazer horas extras. Em seguida, convida a moça para jantar. Considerando o gerente uma pessoa de absoluta confiança, por educação e respeito, aceita o convite.

Durante o jantar, ele começa a tecer comentários de fundo sexual e insiste em toques físicos.

A moça, constrangida, esquiva-se como pode dos carinhos indesejados. Esclarece ao Chefe o seu constrangimento e deixa claro que, entre eles, nada mais teria além de um relacionamento de trabalho.

Diante da recusa e, como retaliação, se o Gerente punir a funcionária com o rebaixamento de cargo ou demissão, cabe uma Ação Penal contra o Gerente.

Quando uma funcionária usa no trabalho calça justíssima, saia curta ou transparente, no trabalho, provocando seus colegas do sexo masculino a fazer comentários picantes e piadas a seu respeito, pode considerar um crime de Assédio Sexual?

Trata-se de uma questão polêmica. Quem é o assediador? A mulher, os homens, ou ambos? E quando é que as roupas ou o comportamento de uma mulher é provocante? E quem define isso? E se for estropada, será ela a responsável?

É bom evitar problemas dessa natureza. A direção ou a gerência da organização deve mostrar à funcionária o que é considerado vestimenta de trabalho, isto é, dentro de padrões formalmente aceitáveis pela empresa.

O melhor seria fornecer uniformes.

Uma foto erótica ou pornográfica, uma charge sexualmente maliciosa, colocada sobre a escrivaninha de um/a funcionário/a pode caracterizar um crime de Assédio Sexual. Cria um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, deve ser evitado.

De qualquer forma é muito importante estabelecer, dentro da organização, medidas para conter ou modificar comportamentos estranhos que podem ser caracterizados como Assédio Sexual. E, sobretudo, oferecer a segurança de que qualquer denúncia será apurada com isenção.

NORMAS PREVENTIVAS

Uma empresa deve estabelecer e divulgar normas que proíbam atitudes que possam caracterizar Assédio Sexual dentro de suas dependências. O que não quer dizer que ficará sem por cento isenta ou protegida de acusações e processos legais decorrentes de delitos desta natureza.

O Assédio Sexual deve ser evitado a qualquer custo, pois é um processo caro no sentido amplo, baixa o moral dos envolvidos e, conseqüentemente, reduz sensivelmente a produção – pessoas temerosas ou humilhadas não terão bom desempenho de suas funções.

Empregadores que adotam política preventiva, esclarecendo e proibindo o Assédio Sexual no trabalho,

incluindo penas para o desrespeito à disciplina, à violação das normas, punindo, se for o caso, até com a demissão do acusado, alcançará um índice bem menor de ocorrências desta natureza.

Embora o Assédio Sexual seja ilegal, sua eliminação somente terá resultado satisfatório mediante muito empenho em esclarecer o tema com frequência a todos os membros da Organização. A interação de todos, homens e mulheres, que favorecerá um local de trabalho seguro e protegido, livre da intimidação e do medo; bem mais produtivo.

NORMAS CONTRA ASSÉDIO SEXUAL

Sem criar um clima hostil de trabalho, uma empresa pode tomar atitudes contra o Assédio Sexual, como por exemplo:

a) - estabelecer normas, proibindo o Assédio Sexual, em qualquer nível, no local de trabalho

b) – manter periodicamente palestras e orientação a todos os funcionários, inclusive o escalão superior.

c) – criar meios para que os funcionários possam fazer suas queixas, imparcialmente.

d) – desestimular o relacionamento amoroso dentro do local de trabalho.

e) – divulgar sempre que o Assédio Sexual é intolerável no ambiente de trabalho, seja explícito ou sutil, verbal, visual ou físico.

f) – a gerência será sempre responsável pelo desempenho do ambiente de trabalho, assegurando total tranquilidade a todos dentro da empresa, portanto, antes de escolher um homem para o cargo de chefia, veja quem está por trás.

O estabelecimento de normas desta natureza contribuirá para um ambiente de trabalho livre de discriminação. Os funcionários vão manter ilibado padrão de integridade, e principalmente respeito um pelo outro.

COMO DIVULGAR AS NORMAS

Qualquer atitude ou normas estabelecidas por uma empresa no sentido de evitar e esclarecer a proibição de Assédio Sexual no local de trabalho, só terá o alcance desejado se a comunicação for eficaz.

Numa operação antiassédio jamais desprezar a fixação das normas no quadro de aviso, distribuir memorandos, fazer noticiar artigos esclarecedores nas publicações internas, formalizar a discussão do assunto, sempre que possível, nas reuniões de trabalho.

MEMORANDOS

Um dos melhores veículos para a divulgação de normas da empresa é o memorando, distribuído entre o pessoal.

É importante enfatizar a importância do assunto, afirmando que a empresa estará, a todo o momento, atenta para que o Assédio Sexual não ocorra em suas dependências.

ARTIGOS

É fundamental preparar para as publicações internas, artigos discutindo ambientes de trabalho positivos, em que as relações interpessoais são de alto nível, sem a presença de Assédio Sexual.

A matéria deve ser rica em dados e fatos, demonstrando o alcance negativo do Assédio Sexual. Explorar os efeitos negativos para a vítima, para o acusado e para a empresa, e por fim, mostrar a importância de preservar a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho.

CARTILHA PARA EVITAR ASSÉDIOS

Em Minas, o Sindicato das Secretárias do Estado (SINDSEMG) não discute se o decote acentuado ou a minissaia, que deixa partes insinuantes da mulher à mostra, favorece ou não o Assédio Sexual. Mas defende que a adequação do traje é um dos instrumentos para evitar o mal estar ou traumas muitas vezes irreversíveis.

Para reforçar as recomendações, a entidade produziu uma cartilha sobre Assédio Sexual em que mostra como uma profissional deve se comportar no local de trabalho, evitando transparências e outros modelos insinuantes. O bom senso e a discricão para vestir devem prevalecer, em qualquer época.

Com as normas bem divulgadas é muito mais fácil transformar qualquer empresa numa organização de trabalho especial.

Capítulo IV

O ASSÉDIO SEXUAL SOB A ÓTICA DO JUDICIÁRIO E DO LEGISLATIVO

Tribunais Brasileiros

No Brasil, os Tribunais continuam julgando as Ações neste sentido, baseando os processos em Constrangimento Ilegal, geralmente apontando situações em que envolvem o homem como o assediador e a mulher como vítima, fora ou dentro do ambiente do trabalho.

Uma funcionária da USP registrou uma queixa por Constrangimento Ilegal contra um professor da mesma Universidade, em 1993.

Por falta de provas, processo foi arquivado, em 1994.

Em Porto Alegre, várias funcionárias de um Partido Político acusaram seu chefe de Assédio Sexual, também incriminado por uma comissão interna, que resolveu, por questões éticas, afastá-lo de suas funções no Partido.

Em Campinas, uma secretária usou de um mini-gravador, escondido sob suas vestimentas, para registrar o Assédio de seu chefe.

A queixa foi registrada na Delegacia de Defesa da Mulher, que aceitou a fita gravada como prova, depois de

uma perícia comprovando a idoneidade da mesma. Mas o Ministério Público, por sua vez, exigiu o teste de comparação de vozes. Por falta de recursos, o teste não foi realizado dentro do prazo legal, motivo suficiente para que o caso fosse arquivado, em 1995.

Em Belém, do Pará, em janeiro de 2001, três alunas foram assediadas por um Professor, prometendo-lhes boas notas em troca de favores sexuais. Uma delas gravou a proposta e denunciou o fato. Aberto o inquérito policial, o Professor foi indiciado por crime de Sedução, agravado por Abuso de Poder, por ser funcionário público.

Em Belo Horizonte, entre várias Ações de Assédio Sexual, houve uma condenação para uma mulher, acusada de assediar um homem.

TRIBUNAIS NORTE-AMERICANOS

Em 1990, entre centenas de julgamentos envolvendo reclamações de Assédio Sexual, o Tribunal de Nova Iorque recebeu uma denúncia neste sentido, acionada por uma ex-funcionária da empresa Lloyd Brasileira, acusando o Diretor da organização de demiti-la, em represália, por não ceder aos seus caprichos sexuais.

A causa, com um pedido de indenização de 8,5 milhões de dólares, caiu nas mãos da Juíza Sônia Sotomayor, que até então, em quatro julgamentos de Assédio Sexual decidira pela condenação dos homens acusados.

Em maio de 1995, após intensa investigação, incluindo a submissão dos envolvidos a uma avaliação

psicológica, a Juíza deu a sentença, inocentando o acusado e a Lloyd Brasileira de culpa naquele processo. Justificou que *não foi encontrado nos autos nada que comprovasse as acusações contra os réus.*

LEI DE ASSÉDIO SEXUAL EM MINAS GERAIS

A Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gérias foi uma das primeiras a votar uma Lei que pune com mais rigor a empresa jurídica de direito privado. É a Lei nº 11.039/93, de autoria da então Deputada Estadual Maria Elvira, que no seu texto pune a empresa em cujo estabelecimento ocorra ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra mulher, com corte de crédito bancário, inabilitação em concorrência pública, não-parcelamento de débitos tributários estaduais, interdição temporária da firma e até a suspensão da inscrição estadual pelo prazo mínimo de um ano.

Na Câmara Federal, Parlamentares como Sandra Starling, Marta Suplicy, Benedita da Silva, Maria Laura e outros Deputados são autores de Projetos de Lei semelhantes, que anos tramitam pela casa.

O quadro de violência contra as mulheres e a constante impunidade aos agressores levou a Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais a criar uma Comissão Especial para tratar do assunto, integrada por Parlamentares e Membros do Tribunal de Justiça do Estado, Movimento Popular da Mulher, Delegacia Especializada de Crimes Contra a Mulher e a Coordenadoria dos Direitos Humanos e Cidadania da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

Instalada em 23 de março de 1995, a Comissão trabalhou durante 90 dias e, no final de seus trabalhos, redigiu 40 propostas e recomendações, dirigidas aos poderes públicos estaduais.

Entre as propostas, destacamos:

* Ao Poder Legislativo foi solicitada a realização de um Fórum Nacional sobre a violência contra a mulher, a votação de proposições de leis que concorram para a melhoria dos serviços públicos relacionados com o problema, o encaminhamento ao Congresso Nacional de propostas de alteração dos Código Penal e Civil, no que tange à defesa dos direitos da mulher, e, ainda, a ampla divulgação do relatório, inclusive nos meios judiciários e policiais.

Também pediu a efetiva punição dos autores de delitos contra a mulher, a criação de varas especializadas para os crimes contra os costumes, a implementação, em caráter de urgência, dos Juizados Especiais, a extensão a todas as Comarcas do serviço de Orientação Psicológica e Assistencial da Vara da Infância e da Juventude e a criação de plantões forenses para o contínuo atendimento às delegacias de mulheres.

* Ao Poder Executivo recomendou-se a implantação de Delegacias Especializadas de Crimes contra a Mulher em todas as cidades de médio e grande porte do Estado, a instituição de plantões, o urgente aparelhamento das Delegacias que já se encontram em funcionamento, a criação de casas de apoio para o acolhimento da mulher vítima de

violência, a promoção de campanhas de esclarecimento público, inclusive junto a seus servidores, sobre a violência e discriminação sofrida pela mulher, a introdução de questões relativas às relações entre os gêneros nos currículos das Escolas Estaduais e da Academia de Polícia, a criação de programas voltados para a promoção do trabalho da mulher e de sua emancipação econômica e a regulamentação da Lei nº 11.039, de 14 de março de 1993, que trata da repressão ao Assédio Sexual no trabalho.

O Assédio Sexual é uma realidade universal. Cometido por pessoas acima de qualquer suspeita, como profissionais liberais, políticos, empresários e funcionários públicos, que depois tentam, a qualquer custo, impor a lei da mordada entre suas vítimas.

É necessário dar maior proteção às vítimas e fazer com que elas denunciem o crime. Somente com a denúncia, mesmo que estribada em Constrangimento Ilegal, Abuso de Poder, Ameaça ou outros tipos penais previstos no Código Penal Brasileiro, é que vamos reconhecer o ato como criminoso e punir o acusado.

Da certeza de impunidade ao Assédio Sexual existe a distância de um inconveniente gesto.

Capítulo V

O QUE ESTABELECE A LEI CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Dos Fatos Jurídicos

Disposições Preliminares

Art. 76 – Para propor, ou contestar uma Ação é necessário ter legítimo interesse econômico, ou moral.

Parágrafo único. O interesse moral só autoriza a Ação quanto toque diretamente ao autor, ou à sua família.

Da Coação

Art. 98 – A coação, para viciar a manifestação da vontade, há de ser tal, que incuta ao paciente fundado temor de dano à sua pessoa, à sua família, ou a seus bens, iminente e igual, pelo menos, ao receável do ato extorquido.

Do Direito das Obrigações

Indenização

Art. 1.547 – A indenização por injúria ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.

Parágrafo único. Se este não puder provar prejuízo material, pagar-lhe-á o ofensor o dobro da multa no grau máximo da pena criminal respectiva (art. 1.550)

Art. 1.548 – A mulher agravada em sua honra tem direito a exigir do ofensor, se este não puder ou não quiser reparar o mal pelo casamento, um dote correspondente à sua própria condição e estado:

I – se, virgem e menor, for deflorada;

II – se, mulher honesta, for violentada, ou aterrada por ameaças;

III – se for seduzida com promessas de casamento;

IV – se for raptada.

Art. 1.549 – Nos demais crimes de violência sexual, ou ultraje ao pudor, arbitrar-se-á, judicialmente, a indenização.

Art. 1.550 – A indenização por ofensa à liberdade pessoal consistirá no pagamento das perdas e danos que sobrevierem ao ofendido, e no de uma soma calculada nos termos do parágrafo único, do art. 1.547.

CÓDIGO PENAL

Da Aplicação da Lei Penal

Tempo do Crime

Art. 4 – Considera-se praticado o crime no momento da ação ou omissão, ainda que outro seja o momento do resultado.

Lugar do Crime

Art. 6 – Considera-se praticado o crime no lugar em que ocorreu a ação ou omissão, no todo ou em parte, bem como onde se produziu ou devirá produzir-se o resultado.

Crime Consumado e Tentado

Art. 14 – Diz-se o crime:

I – consumado, quando nele se reúnem todos os elementos de sua definição legal;

II – tentado, quando, iniciada a execução, não se consuma por circunstâncias alheias à vontade do agente.

Parágrafo único. Salvo disposição em contrário, pune-se a tentativa com a pena correspondente ao crime consumado, diminuída de um a dois terços.

iCalúnia

Art. 138 – Caluniar alguém, imputando-lhe, falsamente, fato definido como crime:

Pena – detenção de 3 (três) meses a 1 (hum) ano, e multa.

Difamação

Art. 139 – Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena – detenção de 3 (três) meses a 1 (hum) ano, e multa.

Injúria

Art. 140 – Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção de 1 (hum) a 6 (seis) meses, ou multa.

Disposições Comuns

Art. 141 – As penas cominadas neste Capítulo aumentam-se de um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

....

III – na presença de várias pessoas, ou por meio que facilite a divulgação da calúnia, da difamação ou da injúria.

- cont. artigo 141

Parágrafo único. Se o crime é cometido mediante paga ou promessa de recompensa, aplica-se a pena em dobro.

Retratação

Art. 143 – O querelado que, antes da sentença, se retrata cabalmente da calúnia ou da difamação, fica isento de pena.

Art. 144 – se, de referências, alusões ou frases, se infere calúnia, difamação ou injúria, quem se julga ofendido pode pedir explicações em juízo. Aquele que se recusa a dá-las ou, a critério do Juiz, não as dá satisfatórias, responde pela ofensa.

Art. 145 – Nos crimes previstos neste Capítulo, somente se procede mediante queixa, salvo quando, no caso do art. 140, § 2 , da violência resulta lesão corporal.

Capítulo VI

DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE INDIVIDUAL

Seção I

Dos Crimes Contra Liberdade Pessoal

Constrangimento Ilegal

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 3 (três) meses a 1 (Hum) ano, ou multa.

Aumento da Pena

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de 3 (três) pessoas, ou há emprego de armas.

Ameaça

Art. 147 – Ameaçar alguém, por palavra ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena – detenção, de 1 (hum) a 6 (seis) meses, ou multa.

Parágrafo único. Somente se procede mediante representação.

TÍTULO VI

DOS CRIMES CONTRA OS COSTUMES

Capítulo I

DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Estrupo

Art. 213 – Constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça:

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

Atentado Violento ao Pudor

Art. 214 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal:

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

Posse Sexual Mediante Fraude

Art. 215 – Ter conjunção carnal com mulher honesta, mediante fraude:

Pena – Reclusão, de 1 (hum) a 3 (três) anos.

Parágrafo único. Se o crime é praticado contra mulher virgem, menor de dezoito anos e maior de quatorze:

Pena – Reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos.

Atentado ao Pudor Mediante Fraude

Art. 216 – Induzir mulher honesta, mediante fraude, a praticar ou permitir que com ela se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal:

Pena – Reclusão, de 1 (hum) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. Se a ofendida é menor de dezoito e maior de quatorze anos:

Pena – Reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos.

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 ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - Detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo Único. (VETADO)

Lei Nº 10.224, de 15 de Maio de 2001

Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de Assédio Sexual e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

"Assédio Sexual" (AC)*

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 ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - Detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo Único. (VETADO)

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de maio de 2001; 180º da independência e 113º da República.

Fernando Henrique Cardoso
José Grigori

* AC = Acréscimo

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

IV Conferencia Mundial sobre a Mulher
Setembro de 1995

DECLARAÇÃO DE PEQUIM

Art. 9 – Garantir a plena aplicação dos direitos humanos das mulheres e meninas como parte inalienável, integral e indivisível de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

...

Art. 23 – Garantir a todas as mulheres e meninas todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, e tomar medidas eficazes contra as violações desses direitos e liberdades;

Art. 24 – Adotar medidas que sejam necessárias para eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres e as meninas, e suprimir todos os obstáculos à igualdade entre os sexos e ao avanço e à promoção da expansão do papel da mulher;

...

Art. 29 – Prevenir e eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e as meninas;

...

Art. 31 – Promover e proteger todos os direitos humanos das mulheres e das meninas;

DECLARAÇÃO DA CONFERÊNCIA
NACIONAL DAS MULHERES BRASILEIRAS
RUMO A BEIJING

...

Art. 11 – Não pode haver igualdade enquanto a violência doméstica e sexual, o tráfico de mulheres e a prostituição infanto-juvenil contarem a indiferença do Executivo, Poder Judiciário e Ministério Público no combate efetivo e erradicação desta negação dos direitos humanos básicos das mulheres.

LEI 8.560, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1992

Regula a Investigação de Paternidade dos Filhos
Havidos Fora do Casamento e Dá Outras Providências

Art. 1º - O reconhecimento dos filhos havidos fora do casamento é irrevogável e será feito:

I – no registro de nascimento;

II – por escritura pública ou escrito particular, a ser arquivado em cartório;

III – por testamento, ainda que incidentalmente manifestado;

IV – por manifestação expressa e direta perante o Juiz, ainda que o reconhecimento não haja sido o objeto único e principal do ato que o convém.

Art. 2º - Em registro de nascimento de menor, apenas com a maternidade estabelecida, o oficial remeterá ao Juiz certidão integral do registro e o nome e prenome, profissão, identidade e residência do suposto pai, a fim de ser averiguada, oficiosamente, a procedência da alegação.

§ 1º - O Juiz, sempre que possível, ouvirá a mãe sobre a paternidade alegada e mandará, em qualquer caso, notificar o suposto pai, independente de seu estado civil, para que se manifeste sobre a paternidade que lhe é atribuída.

§ 2º - O Juiz, quando entender necessário, determinará que a diligência seja realizada em segredo de justiça.

§ 3º - No caso do suposto pai confirmar expressamente a paternidade, será lavrado termo de reconhecimento e remetida certidão ao oficial do registro, para a devida averbação.

§ 4º - Se o suposto pai não atender, no prazo de 30 (trinta) dias, a notificação judicial, ou negar a alegada paternidade, o Juiz remeterá os autos ao representante do Ministério Público para que intente, havendo elementos suficientes, a ação de investigação de paternidade.

§ 5º - A iniciativa conferida ao Ministério Público não impede a quem tenha legítimo interesse de intentar investigação, visando a obter o pretendido reconhecimento da paternidade.

Art. 3º - É vedado legitimar e reconhecer filho na ata do casamento.

Parágrafo único. É ressalvado o direito de averbar alteração do patronímico materno, em decorrência do casamento, no termo de nascimento do filho.

Art. 4º - O filho maior não pode ser reconhecido sem o seu consentimento.

Art. 5º - No registro de nascimento não se fará qualquer referência à natureza da filiação, à sua ordem em relação a outros irmãos do mesmo prenome, exceto gêmeos, ao lugar e cartório do casamento dos pais e ao estado civil destes.

Art. 6º - Nas certidões de nascimento, não constarão indícios de a concepção haver sido decorrente de relação extraconjugal.

§ 1º - Não deverá constar, em qualquer caso, o estado civil dos pais e a natureza da filiação, bem como o lugar e o cartório de casamento, proibida referência à presente Lei.

§ 2º - São ressalvadas autorizações ou requisições judiciais de certidões de inteiro teor, mediante decisão fundamentada, assegurados os direitos, as garantias e interesses relevantes do registrado.

Art. 7º - Sempre que na sentença de primeiro grau se reconhecer a paternidade, nela se fixarão os elementos provisionais ou definitivos do reconhecido que deles necessite.

Art. 8º - Os registros de nascimento, anteriores à data da presente Lei, poderão ser retificados por decisão judicial, ouvido o Ministério Público.

Art. 8º - Esta Lei entra em vigor na de sua publicação.

Art. 10 – São revogados os arts. 332, 337 e 347 do Código Civil e demais disposições em contrário.

A APLICAÇÃO DA LEI Nº 8.560/92

Segundo a Corregedoria de Justiça de Minas Gerais

Instrução nº 205793

O Desembargador Sérgio Léllis Santiago, Corregedor de Justiça do Estado de Minas Gerais, no uso das atribuições conferidas pelo art. 40, VI, da Lei nº 7.655, de 21 de dezembro de 1979, e

Considerando a sanção da Lei Federal nº 8.560, de 29 de dezembro de 1992, que regula a investigação de paternidade dos filhos havidos fora do casamento, e tendo em vista a sua imediata vigência,

Resolve traçar as orientações seguintes, a serem observadas pelos Oficiais do Registro Civil de Pessoas Naturais:

1) – Em registro de nascimento de menor, apenas com a maternidade estabelecida, o Oficial deverá remeter ao Juiz de Direito, imediatamente, a certidão integral de registro e o nome e prenome, profissão, identidade e residência do suposto pai, a fim de ser averiguada, oficiosamente, a procedência da alegação, segundo o disposto no art. 2º da Lei nº 8.560/92, conforme modelos anexos.

2) – Na Comarca de Belo Horizonte e naquelas em que houver Vara de Registro Público, os Oficiais farão a remessa da certidão do registro das informações

suprereferidas, para os Juízes das Varas de Registro Públicos, nos termos do art. 73, parág. 1º, II, da Lei nº 7.655, de 21 de dezembro de 1978;

2.1) – Nas demais comarcas do Estado, a remessa desse expediente será feita aos Juízes de Direito com a competência cível, nos termos do art. 72, XLIII, da Lei nº 7.655/79.

3) - A distribuição do expediente mencionado no item de nº 1, da presente instrução, que ocorrerá sob a forma de *Declaração de Paternidade*, será efetuada com plena isenção de custas e emolumentos para os interessados e para os oficiais do Registro Civil das Pessoas Naturais.

4) – Esses Registradores deverão ficar atentos, ainda, às disposições contidas nos artigos 3º, 5º e 6º da Lei nº 8.560/92

Belo Horizonte, 08 de janeiro de 1993.

DES. SÉRGIO LELLIS SANTIGO
Corregedor de Justiça

*Publicação no Órgão Oficial Minas Gerais, Diário do Judiciário, do dia 11/02/1993.

SEGUNDO A CORREGEDORIA DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Provimento nº 19

O Corregedor-Geral de Justiça do Estado de Santa Catarina baixou o Provimento nº 19, publicado em 28 de outubro de 1993, que tem o seguinte teor:

Considerando as normas contidas na Lei Federal nº 8.560, de 29 de dezembro de 1992, que regula a investigação de paternidade dos filhos havidos fora do casamento, com imediata vigência;

Considerando que, embora reputada oficiosa, a averiguação da filiação de que trata a Lei 8.560/92, reclama um mínimo de ordenamento dos atos respectivos, objetivando facilitar a declaração da relação parental;

Considerando o que consta dos Processos nºs DA 79 e 90/93, que formulam indagações acerca da mencionada Lei,

Resolve:

1 - Em registro de nascimento de menor, apenas com a maternidade estabelecida, o oficial remeterá ao Juízo com jurisdição sobre registros públicos, onde houver, e, nas demais comarcas, ao juízo cível, por distribuição, certidão integral do registro de nascimento do menor e a primeira via das informações de alegação de paternidade, conforme anexo I.

1.1 – Por se tratar de procedimento registrário, não-contencioso, a averiguação de paternidade prevista na Lei 8.560/92 será processada perante o Juizado Especial de causas Cíveis, nas comarcas onde funcionar essa unidade jurisdicional (LC 77/93, art. 5º, III).

2 – O oficial deverá indagar à mãe sobre a paternidade do menor, esclarecendo-se quanto à voluntariedade, seriedade e fins da declaração, que se destina à averiguação oficiosa de sua procedência, na conformidade das disposições da Lei 8.560/92.

2.1 - Quando a genitora se enganar, ou não puder prestar tais informações, o oficial deverá fazer constar o fato no expediente a ser encaminhado ao Juiz de Direito competente, nos moldes do Anexo II.

2.2 – No assento do registro do menor, nada constará a respeito da alegação da paternidade.

3 – O oficial redigirá o termo de alegação de paternidade que conterà, também, o nome e prenome, profissão, identidade e residência do suposto pai, fazendo referência ao nome do menor e assento de seu registro, em duas vias, assinadas pela mãe e pelo oficial.

3.1 – Para caracterização de identidade do suposto pai, serve qualquer carteira, cédula ou título expedido por Órgão Público. Se a mãe souber informar a respeito, o oficial poderá consignar outros dados que possibilitem a identificação do suposto pai.

4 – O expediente de que trata o item 2, deste Provimento, será distribuído, autuado e registrado como *Declaração de Paternidade*, com providências que precedem à expedição da notificação do indicado genitor.

4.1 – A notificação do suposto pai poderá efetivar-se por qualquer meio que proporcione cabal conhecimento dos objetivos da medida.

5 – Confirmado o nexu paterno-filial, será lavrado termo de reconhecimento para efeito de averbação no registro do filho, vedada qualquer referência à Lei nº 8.560/92.

6 – Em se tratando de reconhecimento de filho maior, é indispensável o conhecimento deste (Código Civil, art. 362, e Lei nº 8.560/92, art. 4º), permitindo-se ao Juiz aferir a anuência no procedimento instaurado.

7 – Os atos e procedimentos regulados por este Provimento são isentos de custas e emolumentos para os interessados e para os oficiais do Registro Civil de Pessoas Naturais.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Florianópolis, 21 de outubro de 1993

Des. Napoleão Xavier do Amarante
Corregedor-Geral de Justiça

SEGUNDO O CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Provimento nº 494, de 28 de maio de 1993
Dá nova redação ao Provimento nº 355/89

O Conselho Superior da Magistratura no uso de suas atribuições legais, e

Considerando a necessidade de adequar a disciplina normativa do Provimento nº 355/89 às novas regras relativas a reconhecimento de filhos, estabelecidas pela Lei nº 8.560, de 29 de dezembro de 1992,

Resolve:

Da Filiação Havida Fora do Casamento

Art. 1º - No registro de filhos, havidos fora do casamento, não serão considerados o estado civil e/ou eventual parentesco do genitores, cabendo ao oficial velar unicamente pelo entendimento da declaração por eles manifestada e a uma das seguintes formalidades:

a) – genitores comparecem, pessoalmente, ou por intermédio de procurador com poderes específicos, ao ofício do Registro Civil de Pessoas Naturais, para efetuar o assento, do qual constará o nome dos genitores e dos respectivos avós;

b) – apenas um dos genitores comparece, mas com declaração de reconhecimento ou anuência do outro à efetivação do registro.

Parágrafo único. Nas hipóteses acima, a manifestação da vontade por declaração, procuração, ou anuência, será feita por instrumento público, ou particular, reconhecida a firma do signatário.

Art. 2º - Sendo o registrado, fruto de relação extraconjugal da mãe, constarão de seu nome, apenas os patronímicos da família materna.

Art. 3º - O reconhecimento de filho independente do estado civil do genitores ou de eventual parentesco entre eles, podendo ser feito:

a) – no próprio termo de nascimento, na forma das disposições anteriores;

b) – por escritura pública;

c) – por testamento;

d) – por documento público ou escrito particular, com firma do signatário reconhecida.

Art. 4º - O filho maior não pode ser reconhecido sem o seu consentimento (art. 362, Código Civil).

Art. 5º - Nas hipóteses previstas no artigo 3º, letras *b*, *c* e *d*, o pedido de averbação do reconhecimento será autuado e, após manifestação do Ministério Público, o Juiz-Corregedor Permanente despachará, permanecendo os autos em cartório, após cumprimento da decisão.

Da Adoção

Art- 6º - O filho adotivo titula os mesmos direitos e qualificações da filiação biológica (art. 227, § 6º, da Constituição Federal).

Art. 7º - A adoção será sempre assistida pelo Poder Público (art. 227, § 5º, da Constituição Federal).

§ 1º - Em se tratando de menores, em situação irregular, observar-se-á o disposto no Estatuto da Criança e do Adolescente.

§ 2º - Nas demais hipóteses, serão observadas as regras da lei civil, devendo a averbação do ato notarial ser feita por determinação do Juiz-Corregedor Permanente do Cartório de Registro Civil, após manifestação da Curadoria dos Registros Públicos.

Do Registro e das Certidões

Art. 8º - Nos assentos e certidões de nascimento, não será feita qualquer referência à origem e natureza da filiação, sendo vedadas, portanto, a indicação da ordem da filiação relativa a irmãos de mesmo prenome, exceto gêmeos, do lugar e cartório de casamento dos pais e de seu estado civil, bem como qualquer referência às disposições da Constituição Federal, da Lei nº 8.560/92 e deste Provimento, ou a qualquer outro indício de não ser o registrado fruto de relação conjugal.

Art. 9º - No caso de participação pessoal da mãe, no ato do registro, aplicar-se-á o prazo prorrogado no item 2º, do artigo 52, da Lei nº 6.015/73.

Art. 10º - Em caso de registro de nascimento sem paternidade estabelecida, havendo manifestação escrita da genitora com os dados de qualificação e endereço do suposto pai e declaração de ciência de responsabilidade civil e criminal decorrente, deverá o oficial encaminhar ao cidadão do assento e a manifestação da genitora ao Juiz-Corregedor Permanente do Ofício do Registro Civil.

Art. 11º - Em juízo, ouvidos a mãe e o suposto pai, acerca da paternidade e confirmada essa pelo indigitado pai, será lavrado termo de reconhecimento e remetido mandado ao Oficial de Registro para a correspondente averbação.

§ 1º - Negada a paternidade, ou não atendendo o suposto pai à notificação em 30 dias, serão os autos remetidos ao órgão do Ministério Público que tenha atribuição para intentar ação de investigação de paternidade, que em sendo caso, encaminhará os autos à Procuradoria de Assistência Judiciária do Estado, que eventualmente, tenha essa atribuição.

§ 2º - Todos os atos referentes a esse procedimento serão realizados em segredo de justiça, especialmente, as notificações.

Art. 12º - Este Provimento entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**Publicação no DOE Just., 08-06-93 e AASP nº 1799, de 16 a 22-06-93, p. 2.*

