

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Adalberto Zorzo¹
Helder Soldatti²
Ana Júlia Soldatti³

DOI: 10.47283/244670492020080113

Resumo:

O presente trabalho abordou o tema do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Devido ao fomento cada vez maior à produção mediante a competitividade no cenário atual, ocorre também uma maior incidência à desvalorização do trabalho humano e, é a partir deste momento que se intensificam e multiplicam os casos de assédio moral. Já o assédio sexual são manifestações explícitas ou implícitas, claras ou sutis, constantes, de cunho sensual ou sexual, sem anuência da vítima, nas mais variadas formas de exteriorização como piadas, comentários constrangedores, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados, tudo atrelado à intimidação, ameaças, represálias, impedimento de promoção, demissão e outras injustiças em caso de recusa. Desse modo, o presente trabalho teve por objetivo abordar o assédio moral e sexual com foco nas situações mais comuns no ambiente de trabalho de modo geral. A pesquisa procurou demonstrar a prática desses tipos de assédio, análise jurídica, as principais consequências, às vezes revestidas de crimes, fazendo com que o(a) empregado(a) adquira até doenças ou sequelas/traumas emocionais e psicológicas. Em relação à metodologia, utilizou-se a leitura materiais bibliográficos, a Constituição Federal/88, a CLT, os Códigos Civil e Penal, jurisprudências, artigos científicos, revistas, jornais e páginas eletrônicas, específicos sobre o tema, de modo que haja um adequado desenvolvimento desse estudo. Concluiu-se que alguns entendem que a solução é a criação de leis, outros o aumento da pena ou o pagamento de altas indenizações. Outros ainda sustentam a adoção de medidas preventivas, de caráter educacional, como ministração de cursos e até criar um código de ética. Outros mais, ainda, entendem tratar-se de uma questão de caráter e personalidade e, assim, nenhuma destas “soluções”, aparentemente, são suficientes para “cortar o mal pela raiz”. Enfim, de uma forma ou outra o alvo deve ser o respeito e dignidade que todos os seres humanos têm que guardar e observar quando do trato social. É a observância e respeito à dignidade da pessoa humana que faz toda a diferença, tornando-o merecedor do respeito e consideração dos outros seres humanos, seja lá qual for o ambiente que se está inserido e qual a posição hierárquica entre eles.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Ambiente de trabalho.

Abstract

This academic work has addressed the issue of psychological and sexual harassment in the work environment. Due to promoting increasing production by the competitiveness in the current scenario, there is also a greater incidence of the devaluation of human labor, and it's from this time that intensifies and multiplies the cases of moral harassment. Since sexual harassment is manifestations, express or implied, clear or subtle, constant, sensual or sexual nature, without the consent of the victim, in the most varied forms of manifestation as jokes, comments embarrassing, caress or requests for sexual favors, unwanted software, all linked to the intimidation, threats, reprisals, impediment of promotion, dismissal and other injustices in case of refusal. Thus, the

¹ Fatec Americana. E-mail: adalberto.zorzo@fatec.sp.gov.br

² Unip Limeira. E-mail: soldatti.hs@gmail.com

³ Unip Limeira. E-mail: anajulia.soldatti@gmail.com

purpose of this article was to tackle bullying and sexual health with a focus on the most common situations in the work environment in general. The research sought to demonstrate the practice of these types of harassment, legal analysis, the main consequences, sometimes coated with crimes, causing the employee to purchase up to diseases or sequels/emotional and psychological trauma. In relation to the methodology used to reading bibliographic materials, the Federal Constitution/88, CLT, the civil and penal codes, jurisprudence, scientific articles, magazines, newspapers and electronic pages, specifically on the topic, so that there is adequate development of this study. It was concluded that some people think that the solution is the creation of laws, other increase the penalty or the payment of high severance payments. Still, others contend the adoption of preventive measures, educational character, as the ministry of courses and to create a code of ethics. Other more, still, understand that it is a matter of character and personality, and thus none of these solutions, apparently are enough to cut the root. Finally, in one way or another, the aim should be the respect and dignity that all human beings must keep and observe when the social tract. It is the observance of and respect for the dignity of the human person that makes all the difference, making it worthy of respect and consideration of other human beings, whatever the environment in which it is inserted and which the hierarchical position between them.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Workplace.

Introdução

Os casos de importunação, moral e/ou sexual no ambiente de trabalho ocorrem por diversos fatores, principalmente culturais. Viveu-se épocas em que embora estas importunações ocorressem, não era classificado como tal, e nem mesmo a nomenclatura era conhecida. Era o que se poderia facilmente constatar com o trabalhador das décadas de 60, 70 e 80. Todavia, os casos foram se avolumando e com repercussões preocupantes, estendendo-se para além das portas das empresas e escritórios e até no âmbito dos poderes da Administração Pública⁴, atingindo até outras esferas, como a saúde do trabalhador.

Neste sentido, o objetivo geral deste artigo é trazer à tona um problema sério, constrangedor e ao mesmo tempo delicado, podendo até se transformar em patológico, com foco nas situações mais comuns, demonstrando que, enquanto há comportamentos lícitos, outros se revestem de crimes, fazendo com que o empregado adquira até doenças ou sequelas, além da consequência mais comum que é a perda do emprego, afetando seu orçamento pessoal ou familiar, sendo neste último caso, uma consequência que atinge outras pessoas.

Os objetivos específicos são alertar e como se proceder em ambientes coletivos e hierárquicos com vistas à erradicação desse mal que ocorre com muito mais frequência e com consequências muito mais graves do que se pode imaginar.

O problema de pesquisa que se levanta é: será que práticas de conduta que podem vir a ser ou não consideradas “assediantes” diante da atual conjuntura brasileira? A hipótese que se levanta é que sim, transformando isso em um problema jurídico.

A justificativa é analisar posturas do superior hierárquico que podem ser confundidas como condutas ilícitas ou de extremo rigor quando, na verdade, trata-se de uma postura regular no meio empresarial, como mera regra do jogo.

A metodologia utilizada no presente artigo foi a revisão de literatura em livros, artigos, com bases acadêmicas e jurisprudenciais a partir da edição da nova Constituição

⁴ Na Câmara dos Deputados foi aprovado um projeto que muda o seu Regimento Interno criando um comitê para receber denúncias de assédio sexual e moral contra parlamentares e servidores da Casa. Caso haja fundamento na denúncia, a Procuradoria encaminharia uma representação à Mesa Diretora da Casa, a quem caberia decidir sobre levar ou não o caso ao Conselho de Ética, desde que se trate ser um parlamentar; se o acusado for servidor, ficaria sujeito a responder a um processo administrativo.

Federal (outubro, 1988) com a seleção das palavras “assédio”; “assédio moral” e “assédio sexual”.

1 Assédio moral

Assédio moral é o nome que se dá a uma série de atos tendentes a tornar a vida do trabalhador um verdadeiro tormento, aflição, um martírio, utilizando-se de ações agressivas de caráter psicológico. Observa Alvarenga (2018, p. 39) que o "ser humano, ao trabalhar, busca não apenas, e tão somente, a sua sobrevivência. Procura, também, realizar-se como pessoa, alcançar consideração e respeito à sua dignidade".

Tecnicamente, assédio moral consiste em expor habitualmente e de modo prolongado trabalhadores a situações aviltantes, degradantes e sobretudo vexatórias perante os demais, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas atividades profissionais. Chegam a ser condutas desumanas, carentes de ética e respeito, de um ou mais superiores hierárquicos, dirigidas a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e psicologicamente comprometendo a sua atuação profissional.

Geralmente, esse comportamento força a vítima a desistir do emprego ou, quando assim não procede, a mesma pode ser demitida por desídia, insubordinação ou outra falta grave, seja por perseguição, algum outro interesse ou por puro sadismo do superior. Observa-se que há quem até se utilize deste expediente para aumentar a produção. Guedes (2003 *apud* WYZYKOWSKI, 2014, p. 119) leciona rapidamente neste sentido:

Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja que um colega desperta em outro ou podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional. Mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção, seja para se livrar daqueles empregados incômodos.

Ocorrências mais comuns coletadas de modo informal na sociedade e decididas nos tribunais brasileiros são (THOMÉ; SCHWARZ, 2014):

- fazer constante juízo depreciativo do funcionário e de seu trabalho, chamando-o de “burro”, “incapaz”, “ignorante”, entre outros termos pejorativos e tratamento jocoso (atribuir-lhe apelido relacionado com pessoa ou coisa); acusações, insultos, gritos, e indiretas;
- revista íntima;
- sonegar tarefas ao empregado para que ele se sinta inútil;
- delegar atividades incompatíveis com a contratação do funcionário para humilhá-lo perante os demais ou totalmente desnecessárias;
- fazer brincadeiras depreciativas com características do trabalhador ou com sua raça, cor, etnia, religião ou orientação sexual;
- estabelecer metas claramente inatingíveis;
- não fornecer, propositalmente, materiais necessários ao desempenho das atividades laborais só para que o empregado venha a sofrer quando realiza-las;
- impor carga de trabalho excessiva, injustificadamente;
- Com as mulheres: proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros.
- Com os homens: atingem a virilidade, preferencialmente.

Cumpra observar, desde já, que uma discórdia esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral.

1.1 Lei Específica Trabalhista

Não existe uma lei trabalhista específica para coibição e punição àqueles que praticam o assédio moral. No entanto, na Justiça do Trabalho tal conduta, se caracterizada, toma outros contornos, motivando compensação financeira por danos morais e físicos, valendo-se para tanto dos princípios de natureza cível, além de autorizar, com tal comportamento, o empregado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, tudo somado à indenização que faz *jus*. Há, portanto, a utilização do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- e) praticar o empregador, contra ele ou sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Acerca da quantificação do dano moral, tendo em vista a ausência de previsão legal no que tange a critérios fixos e precisos, fica o arbitramento do valor a cargo do magistrado, mas sempre atento ao binômio extensão do dano e a condição econômica, tanto do lesado, como o lesante, buscando-se, inclusive, desdobrar para os danos materiais, conforme leciona Alvarenga (2018, p. 51):

Podem, desse modo, a título de indenização por dano material, ser postulados em juízo: o reembolso do tratamento psiquiátrico, ou psicológico, que a vítima tenha feito para superar o trauma e a perda de autoestima, e os quadros de ansiedade e angústia, assim como dos remédios receitados em decorrência dessas terapias, como os antidepressivos, calmantes etc., [...] e com pagamento a ser determinado enquanto durar a recomendação médica, de outros utilizados em caráter crônico em decorrência de quadros clínicos decorrentes da tensão, como gastrites, problemas cardíacos, males da coluna etc.

Desse modo, a complexidade recai tão somente na quantificação, com um caráter compensatório e punitivo, razão pela qual a necessidade de se trabalhar com o art. 944⁵ e seguintes do Código Civil. Esses parâmetros civis informam o caminho que o juiz deverá percorrer a fim de se ter uma fixação justa, já que a subjetividade e a sensibilidade do magistrado serão fundamentais nessa fase.

Ainda no assunto sobre o valor da indenização, a Lei 13.467/2017 trouxe novas regras a fim de dar mais parâmetros quanto ao modo e valores das indenizações. A partir de então, a remuneração do empregado e a intensidade da conduta obrigatoriamente integrarão o cálculo, da seguinte forma:

- três vezes (3x) o último salário, se leve;
- cinco vezes (5x) o último salário, se média;

⁵ Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

- vinte vezes (20x) o último salário, se grave.
- Cinquenta vezes (50x) o último salário, se gravíssima.

Ainda sob o juro da lei supracitada, o Juiz considerará, nos termos do art. 233-G:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

Todavia, cumpre observar que há críticas ferrenhas no sentido de se utilizar de forma meramente aritmética o cálculo atual, demonstrando um retrocesso, pois não se leva em conta a dimensão do dano para o lesado, dependendo de quem for e quanto for sua remuneração, podendo se ter indenizações menores para cargos inferiores, ou seja, um membro ou órgão de um Diretor terá mais valor do que o mesmo membro ou órgão do empregado inferior numa hipótese de sofrerem o mesmo acidente.

1.2 Punição Penal

No âmbito penal compete observar que, agora, tratam-se de figuras legislativas criminosas, não mais meros ilícitos com implicações trabalhistas e civis. Destacam-se os mais comuns:

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

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

[...]

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

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

[...]

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 três meses a um ano, ou multa.

[...]

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

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

1.3 Tipos de assédio moral

Vale esclarecer ainda que o assédio moral pode ser cometido tanto por um superior quanto por outro colega da mesma hierarquia ou até mesmo de um inferior para o superior. Apontam Cataldi (2015, p. 116), Muçouçah (2014) e Silva (2012):

1.3.1 Assédio moral vertical

(a) Descendente: ato ser praticado pelo empregado hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado. O mais comum, ocorrendo de cima para baixo.

(b) Ascendente: O agente desse tipo de assédio é o funcionário, que de alguma maneira coage o seu superior hierárquico. A violência neste tipo é de "baixo para cima".

1.3.2 Assédio moral horizontal

É aquele praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si. Normalmente alimentado pela rivalidade e competição excessiva, entre os empregados da mesma empresa.

1.3.3 Assédio moral misto

O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o horizontal e a vítima. Ocorre quando o assediado é atingido por "todos os lados", sofre abusos tanto dos seus superiores quanto dos companheiros (PAMPLONA FILHO, 2006).

Por derradeiro, cumpre observar algumas situações já decididas por nossos tribunais (THOMÉ; SCHWARZ, 2014) que não configuram o assédio moral, tais como situações não habituais (eventualidade), exigências profissionais interligadas ao contrato de trabalho celebrado entre as partes como metas a serem atingidas e prêmios por desempenho, remanejamento do empregado fora do domicílio do empregado por necessidade da empresa e ambiente de trabalho modestos, que não estejam completamente bem estruturadas.

2 Assédio Sexual

Embora contendo mesma objetividade jurídica do assédio moral que é a proteção ao subordinado nas relações de trabalho contra as investidas de seu superior, agora, todavia, o intuito do agente não é mais a humilhação e sim vantagens sexuais, com tratamento penal na categoria de crime.

São manifestações explícitas ou implícitas, claras ou sutis, constantes, de cunho sensual ou sexual, sem anuência da vítima, nas mais variadas formas de exteriorização como piadas, comentários constrangedores, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados, tudo atrelado à intimidação, ameaças, represálias, impedimento de promoção, demissão e outras injustiças em caso de recusa.

Disposto no Código Penal no art. 216-A, incluído pela Lei nº 10.224 somente em maio de 2001, assim dispõe:

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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

3 Análise do tipo penal

Objeto jurídico do crime de assédio sexual é a liberdade sexual relacionada ao ambiente de trabalho, possuindo por sujeitos do delito, *ativo*, homem ou mulher que se encontre na posição de superior hierárquico ou de ascendência em relação à vítima, decorrente do exercício de emprego, cargo ou função e *passivo* também homem ou mulher que estiver ocupando o outro polo dessa relação hierárquica ou de ascendência, em posição de subalternidade em relação ao agente.

Três elementos que integram o delito:

- a) a conduta de constranger alguém;
- b) com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual;
- c) devendo o agente prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Conduta típica é compelir, coagir, obrigar ou forçar a vítima a fazer ou não fazer algo. A própria palavra “assédio” tem o significado de importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes, que pode ser realizado verbalmente, por escrito ou gestos, devendo esta ameaça sempre estar ligada ao exercício do emprego, cargo ou função, rebaixando a vítima de posto ou piorando sua situação na função, colocando-a em lugar pior de trabalho, mas tudo estar vinculado a essa relação hierárquica ou de ascendência, como determina a redação legal e com vistas a favores de ordem sexual.

3.1 O que pode ou não ser assédio sexual

Algumas situações praticadas no cotidiano e coletadas na sociedade são tormentosas para análise de tipificação ou não do crime em estudo, devendo ter muita sensibilidade o julgador na hora de analisar o caso em concreto, pois pode-se levar ao erro de enxergar crime quando na realidade a intenção do agente foi outra. Abaixo algumas situações mais comuns (NUCCI, 2018):

- Superior apaixonado: o propósito do sujeito era uma relação estável e duradora e não apenas simples favorecimento sexual;
- Relação entre professores e alunos: questão discutível entre os doutrinadores sobre a existência ou não de ascendência hierárquica entre professor e aluno, entendendo alguns (maioria) não haver tipificação por ausência do vínculo de trabalho. Todavia há quem entenda (minoria) que é possível a ocorrência de crime tendo em vista a relação de Direito Administrativo que ocorre entre eles, existindo um plano de subordinação.
- Líderes religiosos e fiéis: líderes religiosos (padres, pastores, etc.) desfrutam do respeito dos seus fiéis em razão da fé religiosa que depositam neles, mas não há entre eles relação de emprego, cargo ou função.

Nota-se, portanto, que não é tarefa fácil cultivar um ambiente saudável e prazeroso nas relações de emprego, pois são muitas as variáveis a serem consideradas a fim de se atribuir licitude ou ilicitude naquela conduta ocorrida.

Considerações finais

Concluindo, não é tarefa fácil identificar onde está o problema, se no superior ou no empregado, a fim de vivenciar momentos genuinamente profissionais e agradáveis sem se utilizar de meios dissimulados, quer para ofender ou humilhar, quer para favores sexuais.

Alguns doutrinadores apontam como solução a criação de leis, outros aumentando a pena ou as indenizações fazendo doer no “bolso”. Outros, ainda, sustentam a adoção de medidas preventivas, de caráter educacional, como ministração de cursos e até a adoção de um código de ética. Outros mais, ainda, entendem tratar-se de uma questão de caráter e personalidade e, assim, nenhuma destas “soluções”, aparentemente, são suficientes para “cortar o mal pela raiz”.

Porém, entendemos que o alvo deve ser o respeito e dignidade que todos os seres humanos têm que guardar e observar quando do trato social. É a observância e respeito à dignidade da pessoa humana que faz toda a diferença, tornando-o merecedor do respeito e consideração dos outros seres humanos, seja lá qual for o ambiente que se está inserido e qual a posição hierárquica entre eles.

Referências

- ALVARENGA, R. Z. **Reforma Trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo, Editora LTr, 2018.
- CAPEZ, F. **Curso de direito penal, volume 3, parte especial: dos crimes contra a dignidade sexual a dos crimes contra a administração pública (arts. 213 a 359H)**. 14.ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2016.
- CATALDI, M. J. G. **Stress no meio ambiente do trabalho**. 3. ed. São Paulo, Editora LTR, 2015.
- ESTEFAM, A. **Direito Penal**. São Paulo, Editora Saraiva, 2013.
- GRECO, R. **Código Penal: comentado**. 12. ed. Niterói (RJ), Editora Impetus, 2018.
- MUÇOUÇA, R. A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo, Editora LTr, 2014.
- NUCCI, G. S. **Curso de direito penal: volume 3: parte especial arts. 213 a 361 do Código Penal**. 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2018.
- PAMPLONA FILHO, R. Noções Conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, v. 70. n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.
- PRADO, L. R. **Curso de direito penal brasileiro**. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2014.
- SANTOS, E. R. **O dano moral na dispensa do empregado**. 6. ed. São Paulo, Editora LTr, 2017.
- SILVA, J. L. O. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**. São Paulo, Livraria e Editora Universitária de Direito, 2012.
- TEIXEIRA, J. L. V. **O Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo, Editora LTr, 2013.
- THOMÉ C. F.; SCHWARZ, R. G. **Sentenças Trabalhistas Selecionadas: abuso de poder, assédio moral, assedio sexual e violência no trabalho**. v. 2. São Paulo, Editora LTR, 2014.
- WYZYKOWSKI, A. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo, Editora LTr, 2014.