

**FACULDADE MULTIVIX CARIACICA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Brenda Bridi Krause
Eduardo Westpal Prochnow
Silas Calebe de Oliveira Silva

**CARIACICA
2021**

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Brenda Bridi Krause¹
Eduardo Westpal Prochnow²
Silas Calebe de Oliveira Silva³
Laura Pimenta Krause⁴

RESUMO

O presente artigo científico tem como norteador a análise das consequências do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. Infelizmente, esta não é uma prática antiga nas relações de trabalho. Entretanto, não possuía o amparo legal existente hoje. A Lei positivada garantiu ao trabalhador meios para que estivesse em paridade com o empregador e em situações como essa soubesse de que maneira agir e resguardar o seu Direito a ter uma vida digna como algo a ser preservado e amparado pelo Estado. As normas que regem a Consolidação dos Direitos Trabalhistas, são uma Garantia Constitucional que ao longo da história o trabalhador fez jus a essa conquista. No que foi abordado no referido artigo, podemos concluir que a práticas desses atos ilícitos é comum, porém que necessita ser freada, não é porque algo está enraizado na cultura que ela não consiga ser quebrada. A cultura ao longo dos anos tende a ocorrer a ruptura dela. Assim, é necessário que os meios de coibir apresentados sejam implementados para que de fato as mudanças ocorram e esses casos caiam significativamente

Palavras-chave: Assédio. Direito do Trabalho. Meios de Coibir.

¹Graduando do Curso de Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica

²Graduando do Curso de Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica

³Graduando do Curso de Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica

⁴Mestre do Programa de Pós-graduação em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV; especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV; membro do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Políticas Públicas, Direito à Saúde e Bioética (Biogepe).

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como norteador a análise das consequências do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. Infelizmente, esta não é uma prática antiga nas relações de trabalho. Entretanto, não possuía o amparo legal existente hoje. A Lei positivada garantiu ao trabalhador meios para que estivesse em paridade com o empregador e em situações como essa soubesse de que maneira agir e resguardar o seu Direito a ter uma vida digna como algo a ser preservado e amparado pelo Estado.

As normas que regem a Consolidação dos Direitos Trabalhistas, são uma Garantia Constitucional que ao longo da história o trabalhador fez jus a essa conquista.

Segundo pesquisa do LinkedIn e da consultoria de inovação social *Think Eva*, reuniu 414 profissionais. Assim, 15% das mulheres entrevistadas já pediram demissão do trabalho após o assédio sexual no trabalho e apenas 5% relataram essa incidência ao setor de Recursos Humanos. Além disso, a maioria das entrevistas relataram que já sofreram algum tipo de assédio sexual no trabalho e cerca de 52% delas são negras e recebem de dois a seis salários-mínimos.

Desse modo, faz emergir o debate quanto aos fatores ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Assim, salutar a indagação de “quais as principais formas de coibir o assédio moral e sexual no trabalho?” O artigo busca como objetivo geral identificar os meios de conseguir coibir a incidência do assédio moral e do assédio sexual no trabalho e como objetivos específicos analisar o assédio moral e sexual no trabalho e pontuar dados de pesquisas de mercado de trabalho sobre a incidência das ocorrências.

Atentando-se para finalidade do artigo, será aplicado a metodologia dialética para abordar o tema proposto do trabalho em contendo, de forma a transmitir uma reciprocidade de ideias, embates e/ou consonância necessária para desenvolvê-lo.

Ademais, será realizado o procedimento estruturalista para demonstrar o desenvolvimento que os compilados de ideias que apresentarão o tema. Por fim, será realizada a sistemática de pesquisa qualitativa e será extraída a base do trabalho de campo com entrevistas as pessoas que sofrem do problema, e a partir de doutrinas e e-books. Assim, esse conjunto de materiais serão os fundamentos imprescindíveis para desenvolvimento do referido artigo.

2. O ASSÉDIO SEXUAL:

Inicialmente, antes de adentrarmos a problemática, é importante conceituarmos a tipicidade da conduta delituosa. A prática do assédio sexual, foi inserida no Código Penal em 15 de maio de 2021, através da Lei 10.224. Desde então, foi positivada no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

De acordo com Maurício Godinho (2019, p.767), podemos definir o assédio sexual como:

Assédio sexual: este tipo jurídico define-se como a conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra. Trata-se de uma ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ostentar também dimensão física. A relevância do assunto desde a Constituição de 1988 fez esta situação de dano moral transbordar do acanhado conceito de incontinência de conduta (infração do trabalhador: art. 482, "b", ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, "e", da CLT (infração empresarial: "ato lesivo à honra e boa fama"). Embora, é claro, o 768, fato ou a conduta que denotem assédio sexual possam ser enquadrados nesses dispositivos, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla.

Além disso, para complementar, o Artigo 2016-A do Código Penal Brasileiro, traz a definição do crime e as consequências, vejamos:

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 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. Código Penal, 1943.

Trata-se de crime próprio, que só pode ser praticado por superior hierárquico ou ascendente em relação de emprego, cargo ou função. O bem juridicamente protegido pelo tipo que prevê o delito de assédio sexual é a liberdade sexual, e, em sentido mais amplo, a dignidade sexual.

Segundo Marcelo Ribeiro Uchôa:

O assédio sexual, portanto, é uma conduta que expõe um caráter malicioso de ordem erótica, que é indesejada pela vítima, e que repercute negativamente sobre a vida laboral desta. Como comportamento, pode se efetivar de diversas maneiras, através de palavras, mediante chantagens, toque e, em situações mais extrema, até violência física.

O objeto material do delito é a pessoa contra a qual é dirigida a conduta praticada pelo agente, seja ela do sexo feminino ou masculino. O delito de assédio sexual somente pode ser praticado dolosamente, não havendo previsão para a modalidade de natureza culposa.

De acordo com a redação do art. 216-A do Código Penal, podemos identificar os seguintes elementos: a) a conduta de constranger alguém; b) com a finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual; c) devendo o agente prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (GRECO, 2017).

É importante frisar que o delito está previsto no capítulo de crimes contra a dignidade sexual. Sendo assim, é dever do Estado garantir a liberdade, a vida e o direito de o indivíduo ter uma vida digna. Afim, de que se cumpra o que é resguardado por nossa Carta Magna no artigo 5º, inciso X, que garante que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Cezar Roberto Bitencourt, dissertando sobre o significado do núcleo constranger, utilizado pelo tipo penal que prevê o assédio sexual, preleciona:

Deve-se reconhecer que seu sentido ou significado não é o mesmo daquele utilizado no crime de estupro 1 (obrigar, forçar, compelir, coagir), caso contrário, a oração estaria incompleta: faltar-lhe-ia um complemento verbal. Essa nossa concepção é favorecida pela própria estrutura do texto, que não coloca entre vírgulas o elemento subjetivo especial do tipo (com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual), como normalmente ocorre nessas construções tipológicas. Na verdade, essa construção gramatical nos obriga a interpretar o verbo constranger com o sentido de embaraçar, acanhar, criar uma situação ou posição constrangedora para a vítima, que lhe dá, segundo a definição clássica, a classificação de crime formal.

Uma questão que causa controvérsia é se seria considerado assédio sexual cometido a conduta cometida por um funcionário de nível inferior, assim explica Rogério Grego:

A lei penal somente reconhece o delito de assédio sexual quando estivermos diante de uma situação de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes a emprego, cargo ou função. Assim, somente aquele que, na relação de trabalho, seja de ordem pública ou privada, for superior à vítima é que poderá cometer o delito em estudo. Os inferiores, bem como aqueles que possuem o mesmo nível da vítima, não podem ser considerados sujeitos ativos do delito em exame. Dessa forma, aquele que, embora ocupe posição inferior à vítima, diga-lhe que, por ser amigo de seu superior, poderá prejudicá-la em sua relação de trabalho, ainda assim, não poderá ser responsabilizado pelo delito de assédio sexual, que exige, como vimos, relação de superioridade entre o agente e a vítima.

Outro ponto muito discutido entre os doutrinadores é com relação às empregadas domésticas, por existir entre elas e seu patrão uma relação de emprego, se poderia ser levado em consideração a mesma interpretação do funcionário inferior.

São exemplos de violação da intimidade nas relações empregatícias, a revista íntima (CLT, art. 373-A, VI), a utilização de câmeras em vestiários ou banheiros, o assédio moral e o assédio sexual (LEITE, 2020).

Mesmo as denominadas “faxineiras” ou “diaristas” são passíveis de ser assediadas sexualmente por seus empregadores, sob o argumento, por exemplo, de que caso não atendam aos seus apelos sexuais, deixarão de trabalhar naquele local (GRECO, 2017).

Para além da esfera de punições Penais, existem as punições Trabalhistas, e Marcelo Godinho (2019, p.1449), disserta sobre:

Pelo sistema brasileiro, as penalidades acima podem ser aplicadas diretamente pelo empregador ao empregado. Não se prevê, ainda, em princípio, na lei, qualquer interveniência imperativa de órgão intraempresarial de caráter coletivo (comissão de empresa, representante sindical, etc.) no procedimento de apenação — à diferença do que ocorre em ordens jurídicas mais avançadas. Se alguma formalidade, porém, for prevista por regulamento empresarial ou regra autônoma (comissão de inquérito para dispensa por justa causa, por exemplo), ela terá, obviamente, de ser respeitada (Súmula 77, TST).

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é uma prática conhecida e antiga no ambiente de trabalho. Consiste no ato do empregador expor o empregado a situações vexatórias frente aos demais colegas de trabalho, ou individualmente.

Segundo Octavio Bueno Magano, citado por Bezerra Leite (2016, p. 251):

O poder hierárquico, ou poder diretivo lato sensu, subdivide-se em poder diretivo stricto sensu, poder regulamentar e poder disciplinar. O poder diretivo stricto sensu consiste na faculdade de ditar ordens e instruções; o poder regulamentar corresponde à faculdade de legislar no âmbito da empresa, consubstanciando-se na expedição de ordens genéricas, notadamente o regulamento de empresa; o poder disciplinar traduz-se na faculdade de impor sanções aos trabalhadores.

É definido ora como fonte de sobrevivência, elevação moral e espiritual, dignidade, integração social e identidade, ora experienciado com dor, tortura, sacrifício e sofrimento, como símbolo de escravidão e degradação (ALBORNOZ, 2004; BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Uma pesquisa do *LinkedIn* em parceria com a consultoria *Think Eva* mostrou que 47% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho. O levantamento identificou um perfil predominante entre as profissionais assediadas: a maior parte é de mulheres negras (52%) que recebem entre dois e seis salários-mínimos (49%).

No que diz respeito aos cargos, a maioria ocupa posições hierárquicas menores: assistente (32,5%), pleno ou sênior (18,6%), estagiária (18,1%) e júnior (13,4%). Apesar disso, mesmo entre a minoria que ocupa posições de liderança, o índice de relatos de assédio é alto: 60% das gerentes e 55% das diretoras mencionam já ter sofrido assédio sexual.

Sobre a relação de trabalho esclarece Guilherme de Souza Nucci:

“Emprego é a relação trabalhista estabelecida entre aquele que emprega, pagando remuneração pelo serviço prestado, e o empregado aquele que presta serviços de natureza não eventual, mediante salário e sob ordem do primeiro. Refere-se, no caso, às relações empregatícias na esfera civil. Cargo, para os fins deste artigo, é o público, que significa o posto criado por

lei na estrutura hierárquica da administração pública, com denominação e padrão de vencimentos próprios [...]. Função, para os fins deste crime, é a pública, significando o conjunto de atribuições inerentes ao serviço público, não correspondentes a um cargo ou emprego [...].

O bullying, a nosso sentir, implica grave lesão ao meio ambiente do trabalho, por comprometer a sadia qualidade de vida no ambiente laboral, sendo, portanto, responsabilidade do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores, bem como de suas correspondentes organizações sindicais, prevenir e combater a sua prática de todas as formas possíveis.

Nesse sentido dispõe o art. 4º da Lei 13.185:

Art. 4º Constituem objetivos do Programa referido no caput do art. 1º:
I – prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda a sociedade;
II – capacitar docentes e equipes pedagógicas para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema;
III – implementar e disseminar campanhas de educação, conscientização e informação;
IV – instituir práticas de conduta e orientação de pais, familiares e responsáveis diante da identificação de vítimas e agressores;
V – dar assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores;
VI – integrar os meios de comunicação de massa com as escolas e a sociedade, como forma de identificação e conscientização do problema e forma de preveni-lo e combatê-lo;
VII – promover a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, nos marcos de uma cultura de paz e tolerância mútua;
VIII – evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, privilegiando mecanismos e instrumentos alternativos que promovam a efetiva responsabilização e a mudança de comportamento hostil;
IX – promover medidas de conscientização, prevenção e combate a todos os tipos de violência, com ênfase nas práticas recorrentes de intimidação sistemática (bullying), ou constrangimento físico e psicológico, cometidas por alunos, professores e outros profissionais integrantes de escola e de comunidade escolar.

O art. 5º da lei em questão, aplicado analogicamente à relação de emprego, autoriza a ilação de que é também dever do empregador “assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática (bullying)” no ambiente de trabalho.

Desta forma, Luciano Martinez (2020, p.202) esclarece quanto a previsão legal do assédio moral na CLT:

Apesar de não estar contido especificamente em uma das alíneas do art. 483 da CLT, o assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado pode estar inserido em qualquer das espécies que compõem o rol de condutas geradoras de resolução contratual por culpa patronal. Nesse sentido, não há como individualizar o tratamento para afirmar que o cerco moral é próprio de algum dos comportamentos analisados neste capítulo. Todos eles podem, em rigor, gerar situações de constrangimento e de dor moral, notadamente quando praticados contra um sujeito ou grupo singularmente considerado dentro das relações de trabalho.

Alguns exemplos clássicos de constrangimentos são: xingamentos na frente de outros empregados, exigências impossíveis de serem alcançadas, como o cumprimento de metas impossíveis.

Além disso, negar férias e folgas ao empregado enquanto os demais funcionários gozam livremente desses direitos. Expor o funcionário ao ridículo por meio de apelidos ofensivos e constrangedores, são alguns exemplos de como ocorre esta prática indevida. O que é totalmente diferente de correções por erros do funcionário ou laços de intimidade que permitem brincadeiras consentidas entre as partes. A questão crítica dessa situação, é justamente o fator de se tornar uma perseguição ao empregador.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p.1292) traz o apontamento de uma hipótese de tipo de existência de dano moral quanto a negativa de aceitação de atestado em casos de aborto não criminoso:

É importante notar que pode ocorrer assédio moral do empregador que se recusa a aceitar o atestado médico que corrobora o aborto não criminoso. Nesse sentido: Assédio moral. Indenização. Constitui desrespeito à honra e à intimidade da trabalhadora a desconsideração do empregador no atendimento ao atestado médico de afastamento para licença em razão de aborto. A prática, coroadando atitudes de menoscabo pessoal da trabalhadora, de distinguir negativamente a pessoa no universo do trabalho, confirma a existência do assédio. A indenização não pode funcionar como incentivo à reiteração da prática ilícita, o que se alcança com a fixação de valor irrisório. Recurso a que se dá provimento, para elevação do valor indenizatório (TRT 2ª R. – RO 00657200843202009 – Rel. Des. Marcos Neves Fava – DJe 17.11.2010).

Aliás, o trabalhador é antes uma pessoa humana e, como tal, também possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade (LEITE, 2020).

Conforme (SOBOLL, 2015) vejamos a respeito do assédio moral organizacional e de que forma ele acontece:

O assédio moral organizacional pode ser definido como as interações entre o trabalhador e a organização ou a administração da empresa, em que há uso da violência e da hostilização, de forma repetida e frequente, na formulação de procedimentos e políticas organizacionais, através de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir a imagem centrada em alguém, o alvo é generalizado e atinge o grupo/equipe de trabalho. Diferente do assédio interpessoal, o propósito destas práticas é, geralmente, administrativo.

Com a intenção de resguardar os direitos dos trabalhadores para essas condutas sejam freadas, os dispositivos da Consolidação dos Direitos Trabalhistas (CLT) 223-A ao 223-G, prevê uma série de medidas punitivas acaso ocorra a incidência desses atos, vejamos:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- V** - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI** - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII** - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII** - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX** - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X** - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI** - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII** - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- § 1º** Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- I** - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II** - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III** - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV** - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O dano moral consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos) (BEZERRA LEITE, 2020).

São exemplos de violação da intimidade nas relações empregatícias, a revista íntima (CLT, art. 373-A, VI), a utilização de câmeras em vestiários ou banheiros, o assédio moral e o assédio sexual (LEITE, 2020).

Dessa mesma forma, Marcelo Godinho (2019) também esclarece a respeito da prática de assédio moral no trabalho:

Assédio moral: trata-se de figura de apreensão nova na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir de percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o necessário destaque antes da Constituição de 1988. Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. No

âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente — das chefias em direção a chefiado(s) —, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas. Não é tão comum, entretanto, o assédio vertical ascendente — embora, é claro, possa ocorrer —, qual seja, de chefiado(s) em direção à(s) chefia(s). O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, infine, de “j” da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral.

Vejamos os exemplos de alguns julgados no sentido em que abordamos:

ASSÉDIO MORAL. ADVERTÊNCIAS PATRONAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. As advertências do empregador ao empregado no ambiente do trabalho - sem a evidência de abusos - fazem parte da rotina de fiscalização e acompanhamento das regras procedimentais do empreendimento e não configuram assédio moral. (RO 0000100- 43.2015.5.12.0042, Secretaria da 2ª Turma, TRT12, Roberto Luiz Guglielmetto, publicado no TRTSC/DOE em 13/01/2016).

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador, no uso de seu poder diretivo, pode cobrar incrementos na quantidade ou qualidade do serviço, fixar metas e exigir resultados. Isto é o seu direito. Constitui, contudo, abuso desse direito tanto a pressão concentrada sobre empregado em particular, quanto o uso de palavreado ou atitudes que firam a dignidade do trabalhador, tratando-o como mero instrumento de produção, olvidando-se de que, antes de trabalhador, ele é um ser humano detentor de uma dignidade irrenunciável e passível da máxima proteção jurídica. Não representa direito do empregador, senão seu abuso, o uso de meios infamantes ou atentatórios à dignidade do trabalhador. A utilização de tais meios, que não seja meramente eventual, caracteriza dano moral. (RO 0004375- 75.2014.5.12.0040, Secretaria da 3ª Turma, TRT12, José Ernesto Manzi, publicado no TRTSC/DOE em 25/02/2016)

DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. RAZOABILIDADE. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A cobrança de metas por parte do empregador que não ultrapassa o limite da razoabilidade não configura dano moral passível de indenização. (RO 0000052-97.2014.5.12.0049, Secretaria da 3ª Turma, Trt12, Lilia Leonor Abreu, publicado no TRTSC/DOE em 12/04/2016)

COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS QUE ULTRAPASSA OS LIMITES DO TRATAMENTO RESPEITOSO QUE DEVE NORTEAR A RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR. O estabelecimento e a cobrança de metas não implicam, por si sós, assédio moral, uma vez que a pressão para atingimento de metas, de forma moderada, faz parte da modernidade no trabalho. Mas se a forma de cobrança ultrapassa o tratamento respeitoso norteador da relação entre o

empregador e o empregado, certamente há dano moral passível de compensação. (RO 0000637-27.2014.5.12.0025, Secretaria da 1ª Turma, TRT12, Jorge Luiz Volpato, publicado no TRTSC/DOE em 11/09/2015).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), esclarece as punições possíveis mediante a prática dessa conduta:

No curso do contrato de trabalho, o dano moral, como já afirmado alhures, pode ocorrer nas hipóteses contempladas nos arts. 482, j e k; 483, e, da CLT, bem como nas hipóteses de atos lesivos ao nome, à honra e à imagem do empregado, assédio sexual, assédio moral, revistas íntimas ou trabalho em condição de escravidão. Além disso, dá-se o dever de indenização por danos morais em todos os casos de discriminação (Lei 9.029/95) praticados pelo empregador por motivo de raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião, gravidez etc.

Luciano Martinez (2020, p.29) trás o apontamento quanto a psicologia como auxiliar para o direcionamento nos casos de assédio moral e sexual no trabalho, sendo uma ciência interdisciplinar que auxilia as vítimas:

A psicologia, como ciência que estuda os processos mentais (sentimentos, pensamentos, razão) e o comportamento humano, é normalmente evocada a oferecer soluções no âmbito laboral. Há, inclusive, uma ramificação específica, intitulada psicologia do trabalho, que se incumbe de estudar os eventos decorrentes dos liames de trabalho e suas consequências dentro e fora do serviço. Note-se que o trabalho permanece exercendo considerável influência sobre a formação das identidades individuais. Afinal, é nele que o indivíduo afirma suas competências e realiza seus projetos de vida e sonhos. São recorrentes na seara da psicologia do trabalho temas que envolvem seleção, integração, interação e motivação de pessoas, controle de assédios (moral e sexual) e saúde mental do trabalhador.

O Código Penal de 1943, trás alguns crimes comuns que ocorrem no ambiente de trabalho, ou seja, o assédio moral não se restringe a apenas uma indenização trabalhista, caso ocorra a incidência de crime, o empregador será punido.

Maus-tratos Art. 136 - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina: Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa. Atentado contra a liberdade de trabalho

Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência. Atentado contra a liberdade de associação.

Art. 199 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional: Pena - detenção, de um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Redução a condição análoga à de escravo Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

3. MEIOS DE COIBIR

Segundo pesquisa do LinkedIn e da consultoria de inovação social *Think Eva*, reuniu 414 profissionais. Assim, 15% das mulheres entrevistadas já pediram demissão do trabalho após o assédio sexual no trabalho e apenas 5% relataram essa incidência ao setor de Recursos Humanos. Além disso, a maioria das entrevistas relataram que já sofreram algum tipo de assédio sexual no trabalho e cerca de 52% delas são negras e recebem de dois a seis salários-mínimos.

Inicialmente, cabe destacar dois importantes aspectos que são decisivos para que uma proposta de prevenção do assédio moral no trabalho obtenha sucesso: a cultura organizacional e o papel da administração da empresa. É necessário que a política atue na cultura organizacional, pois é esta que permite e normaliza as agressões e ações que o caracterizam.

A cultura organizacional mostra-se como um fenômeno de natureza psicossocial complexo e multifacetado, que pode ser compreendido através de diferentes componentes, tais como valores, crenças ou pressupostos, ritos e normas. Assim, a cultura refere-se ao conjunto destes elementos que possuem relativa estabilidade e define os padrões de comportamentos dentro de uma organização.

Os perigos (potencial de dano) psicossociais e organizacionais devem ser associados estatisticamente aos índices de adoecimento/saúde dos indivíduos e organização, permitindo uma avaliação dos possíveis fatores de risco (probabilidade de ocorrência do dano associado ao perigo). Neste ponto torna-se evidente a necessidade de uma análise para diagnosticar e priorizar as intervenções nos locais de trabalho, e quando constatada a presença de assédio moral possibilitar meios de apoio aos envolvidos.

Outro ponto importante, é quanto a fiscalização do Ministério Público do Trabalho que precisa ser mais efetiva para identificar quais tem sido essas ocorrências dentro das empresas, tanto na própria análise de satisfação dos funcionários bem como os relatos que o Setor de Recursos Humanos tem recebido dos funcionários e principalmente dos que foram exonerados ou pediram a demissão.

Além disso, com o retorno do Ministério do Trabalho, o trabalhador passará a contar com mais um ponto de apoio. O próprio Ministério consegue desenvolver

políticas públicas para frear essas ocorrências juntamente com o Governo Federal. Políticas essas que devem ser desenvolvidas com critérios educacionais e punitivos.

A respeito das medidas punitivas, Marcelo Godinho (2019, p. 1450) disserta:

Entre as penas aplicáveis ao obreiro, a suspensão disciplinar surge como a segunda em proporção de severidade. Tal penalidade encontra-se expressamente acolhida pela CLT, que a menciona em seu art. 474. O preceito considera ilícita, a propósito, a suspensão disciplinar que ultrapasse trinta dias consecutivos. Do ponto de vista prático, entretanto, não é comum ver-se a aplicação de suspensões com prazo tão longo como trinta dias. As punições dessa natureza tendem a ter duração mais reduzida, por diversos motivos: em primeiro lugar, em virtude da conjugação dos critérios de aplicação de penas (gravidade da infração, proporcionalidade da pena, etc.), que conduzem ao encontro de parâmetros diferenciados para os correspondentes prazos suspensivos; em segundo lugar, por ser a suspensão, mesmo curta, punição de efeito significativamente forte na percepção emocional e racional do empregado.

Infelizmente, no nosso país algumas normas só são seguidas quando medidas que afetam o financeiro dos envolvidos são aplicadas. Sendo assim, a previsão de multas pecuniárias ao dia a empresas que tenham relatos que podem ocorrer anonimamente através de uma central de denúncias do Ministério e ao apreciar a denúncia, ser constatado que aquele fato é realmente praticado no ambiente de trabalho, ser aplicada multa ao local a fim de que o proprietário seja mais criterioso nas contratações e na análise dos seus funcionários.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, o presente artigo buscou se aprofundar na prática do assédio sexual previsto no Artigo 216-A do Código Penal. A conduta ocorre quando o superior hierárquico, se aproveita da sua condição privilegiada em detrimento do assediado e o constrange a fim de obter vantagens sexuais. Infelizmente, esta prática é comum de ocorrer nos postos de trabalho, principalmente pelo medo que a pessoa que sofre com isso tem de perder o seu emprego, ainda mais em tempos de crise econômica, em que as pessoas apresentam mais dificuldade para se recolocar no Mercado de Trabalho.

Infelizmente, essa prática já é antiga, e atingi principalmente as mulheres, e que em diversos casos são constrangidas a troca de favores sexuais para a manutenção do trabalho. O mais complexo é que apesar da Legislação Penal e Trabalhista resguardar o trabalhador, diversos sentimentos assombram e impedem que as vítimas tomem as medidas cabíveis. A própria vergonha e o sentimento de ser interpretada de forma equivocada por uma sociedade machista, influenciam diretamente para o silêncio.

No segundo parágrafo, foi abordada a temática do assédio moral no trabalho. Essa conduta é de entendimento mais amplo. Isso porque afeta ambos os gêneros, principalmente nas obrigações durante as relações de trabalho. São atitudes comuns de assédio moral por exemplo a imposição de realizar horas a mais no trabalho e não efetuar o pagamento de horas extras, criar apelidos ofensivos com a intenção justamente de constranger o trabalhador, forçar situações para constranger o funcionário e com relação as mulheres, criar situações que impeçam o acesso a licença maternidade, impedir que a funcionária grávida compareça a consultas de pré-natal quando necessário e criar piadas ofensivas.

Por fim, no terceiro e último tópico, abordamos os meios de coibir essas práticas ilícitas. Primeiramente, é necessário um trabalho educacional de combate a essas práticas para que o empregador consiga compreender a gravidade dessas práticas. Segundo a viabilização de meios de denúncia a essas práticas de modo que o empregado tenha segurança de que a denúncia não irá resultar na sua demissão. Outro ponto é com relação a fiscalização do Ministério Público do Trabalho com

medidas severas e punitivas a empresas que os superiores evidenciem essas condutas.

E por último, a equipe multidisciplinar é crucial para esses casos, como por exemplo auxílio psicológico as vítimas e a quem comete o ato para que a vítima seja tratada do trauma e o assediador não cometa mais esse tipo de prática e seja evitada a sua reincidência.

Portanto, com base no que foi abordado no referido artigo, podemos concluir que a práticas desses atos ilícitos é comum, porém que necessita ser freada, não é porque algo está enraizado na cultura que ela não consiga ser quebrada. A cultura ao longo dos anos tende a ocorrer a ruptura dela. Assim, é necessário que os meios de coibir apresentados sejam implementados para que de fato as mudanças ocorram e esses casos caiam significativamente.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2021.

CALCINI, Ricardo. Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-set-09/pratica-trabalhista-assedio-sexual-mulheres-relacoes-trabalho>>. Acesso em 15 de agosto de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 15 ed. – São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 15 ed. – São Paulo: LTr, 2019.

GRECO, Rogério. Curso de Direito Penal, 2017.

HIRIGOYEN, M.F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. – 7. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 17ª ed. – São Paulo. Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho 12. ed. – São Paulo, Saraiva Educação, 2020.

LOPES, Aury. Manual de Processo Penal, 2019.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho 11. ed. – São Paulo. Saraiva Educação, 2020.

NUCCI, Guilherme de Souza. Curso de Direito Penal

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Mulher e mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre a igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol. São Paulo: Ltr,2016.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. TOLFO, Suzana da Rosa. KÜNZLE, Luis Allan. ZANIN, Fernanda da Conceição e PRISCO, Cristina Maria Fagundes. Assédio moral no trabalho: Fundamentos e ações. Florianópolis 2017. Disponível em: <<https://neppot.ufsc.br/files/2017/11/Livro-AMT-fundamentos-e-a%C3%A7%C3%B5es.pdf>>