

## **"O ASSÉDIO SEXUAL E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO"**

**PROFESSORA ADRIANA C. CALVO**

**Mestranda da PUC/SP e Coordenadora do Curso de Direito do Trabalho do IELF**

### **INTRODUÇÃO**

"De fato, a linha-mestra do comportamento humano na sociedade gira em torno do binômio 'fazer o bem e o mal'. E isso se dá por influência da própria índole humana, marcada por sentimento inato de preservação de seus direitos personalíssimos. Confere o Direito à sociedade a certeza e a segurança necessárias para o seu desenvolvimento normal".

(\* Carlos Alberto Bittar, em *Reparação Civil por Danos Morais*, 3a. Edição, Editora Revista dos Tribunais).

### **CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL**

"Pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios".

\* Ernesto Lippman - *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*, LTr, São Paulo, 2001.

### **CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL**

"*Constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou fornecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerente a exercício de emprego, cargo ou função*".

\* O crime de assédio sexual foi introduzido pela Lei 10.224/01.

### **ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no ambiente de trabalho. Há 2 tipos de assédio sexual:

1. Chantagem: é o tipo criminal previsto pela Lei 10.224/01.
2. Intimidação: intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar um circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

### **ASSÉDIO SEXUAL**

Distinção entre Assédio Sexual e incontinência de conduta

Em ambos os casos o ato é praticado por superior hierárquico, contudo, no assédio sexual por chantagem há o constrangimento por meio de promessa de alguma vantagem ou de ameaça de perder o emprego em caso de recusa.

**DANO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL.** "*O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente. Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta, que corrobore as assertivas da reclamante, razão pela qual não se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar.*" \*TRT 3ª R. – RO 8.051/98 – 4ª T. – Rel. Luiz Otávio L. Renault – DJMG

**DANO MORAL – Assédio sexual.** Caracterização. A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil. (TRT 3ª R. – RO 1533/02 – 4ª T. – Relª Juíza Lucilde D'Ajuda L. de Almeida – DJMG 27.06.200206.27.2002).

## **CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral no trabalho é o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho" (cf. Márcia Novaes Guedes, in "Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165).

## **CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL**

"Mobbing", **assédio moral** ou **terror psicológico no trabalho** são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente laboral.

## **CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL**

O termo mobbing foi empregado pela primeira vez pelo etologista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que circundando de forma ameaçadora outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

## **CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL**

"A situação em que uma pessoa exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego".

## **ASSÉDIO MORAL**

No mundo do trabalho, o **assédio moral** ou mobbing pode ser de natureza:

**vertical** - a violência parte do chefe ou superior hierárquico;

**horizontal** - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico;

**ou ascendente** - a violência é praticada pelo grupo de empregados contra um chefe.

## **ASSÉDIO MORAL**

3 grupos de comportamentos:

- um grupo de ações se desenvolve sobre a *comunicação* com a pessoa atacada;
- outro grupo de comportamento se assenta sobre a *reputação da pessoa*.
- ações do terceiro grupo tendem a manipular a *dignidade profissional da pessoa*.

## **REFLEXÃO:**

O conceito de violência no trabalho está em plena evolução. A importância dos comportamentos psicológicos é equivalente à que se dá aos comportamentos físicos.

Atualmente, reconhece-se a amplitude dos atos de violência ditos 'secundários'. O comportamento tirânico e abusivo em face de um colega constitui uma das formas mais graves de violência, tão corrosiva quanto a discriminação racial ou o assédio sexual. (...)

\* Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho".

Não é por outra razão que a OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho geradas pelas políticas neoliberais. Nas próximas décadas irão dar corpo a uma era de novas doenças profissionais.

A nova economia provoca competitividade e insegurança na empresa. De outro lado, há um acúmulo de atribuições, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência; fonte de economia e custos, vez que evita a contratação de outros obreiros para cumprirem a atividade por ele desenvolvida" (\*MENEZES, Cláudio Armando Couce de, p. 13).

## **PROJETO DE LEI**

O PL 4.742/2001 pretende introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que tipifica o crime de assédio moral no trabalho como sendo:

*"a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes da auto-estima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral".*

## **JURISPRUDÊNCIA**

A jurisprudência na Justiça do Trabalho é recente e ainda escassa.

A 1a. decisão que reconheceu expressamente direito ao pagamento de danos morais pelo cometimento de assédio moral é de 2002, conforme ementa abaixo:

### **1. "ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.**

*A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o*

*direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroem a sua auto-estima...*

*No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado.*

*(TRT 17ª R – RO 2276/2001 – Relª Juíza Sônia das Dores Dionísio – 09.03.2002)“.*

## **2. ASSÉDIO MORAL.**

*Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o **assédio moral**, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III da C.F.).*

*\*DJMG DATA: 24-07-2004 PG: 14.*

## **3. ASSÉDIO MORAL. Danos Morais. Valor.**

*Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento "arredio e calado" que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado.*

*\*DJMG DATA: 07-08-2004 PG: 11*

## **4. ASSÉDIO MORAL. Danos Morais.**

*Não há como negar que o fantasma do desemprego assusta. Ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, ele é real. O receio de perder o emprego deixa marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral, aqui caracterizado pela atitude patronal que, durante cerca de um ano, lembrou e exaltou aos seus empregados que a dispensa estava iminente.*

*\* DJMG DATA: 27-10-2004 PG: 10*

## **5. "DANO MORAL.**

*Configura-se situação de assédio moral o constrangimento de subordinada a carinhos não solicitados e indesejados, no ambiente de trabalho, associado à cobranças públicas de regularização de situação financeira particular e dissociada da empresa. O valor da indenização por danos morais deve atender não apenas a reparação, mas também o critério pedagógico e o critério punitivo. Majoração para R\$ 50.000,00. (Processo: 00967.013/00-3 (RO). Data de Publicação: 09/06/2003).*

## **6. ASSÉDIO MORAL.**

*1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há*

dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido . O que justifica o dano moral é o assédio moral. 2. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula nº 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador". DOE SP, PJ, TRT 2ª. Data: 01/08/2003.

### **7. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADA OFERECIDA COMO PRÊMIO.**

Pedido indenizatório de R\$ 10 milhões contra uma das maiores empresas de refrigerantes do Nordeste. De acordo com denúncia ao Ministério Público, o gerente ofereceu empregada como "prêmio" aos vendedores que a atingissem determinada cota mensal de vendas ou a clientes que adquirissem os produtos da empresa. Ele é acusado de ter queimado as nádegas da denunciante com um isqueiro. Além disso, em uma reunião, o gerente teria indagado dos vendedores se mantêm relações sexuais com a funcionária, quando teria perguntado: "Você não pega essa nequinha aí, não?"

O depoimento colhido por outra testemunha revela que o gerente obrigou colegas de trabalho do sexo masculino a usar saias como prenda por não terem atingido a cota de vendas. Pior: como castigo teria obrigado os vendedores que não atingiram novamente a cota a segurar um pênis de borracha. Segundo o procurador, o gerente é autor de uma série de atos que terminaram "por se converter na mais grave sucessão de transgressões à dignidade dos trabalhadores que tivemos notícia ao longo de 12 anos atuando no Ministério Público do Trabalho ". Ação civil pública - Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia).

Muito obrigada por sua atenção!

Contato:  
profadrianacalvo@ajato.com.br