

# A TUTELA JURISDICIONAL DOS ASSÉDIOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO SÉCULO XXI E O DIREITO COMPARADO AO LUSITANO

## THE JURISDICIONAL PROTECTION OF HARASSMENT AT THE WORK ENVIRONMENT IN XXI CENTURY AND THE COMPARISON WITH THE LUSITAN LAW

Ana Luiza Guerra Salema\*  
Camila Gomes Rabello\*\*  
Larissa de Souza Costa\*\*\*  
Thais Bandeira Cunha\*\*\*\*

**Resumo:** O presente artigo aborda o tema assédio, moral e sexual, no ambiente de trabalho. Trata-se de uma problemática de longa data e que atinge rotineiramente os trabalhadores em seu ambiente laboral, mesmo sendo um ato passível de punição. No texto a seguir será analisada a necessidade da conscientização dos trabalhadores no tocante à compreensão do significado e da relevância acerca dos contornos jurídicos que caracterizam os assédios, bem como seus direitos e obrigações no contexto das relações de trabalho. Torna-se evidente, ao decorrer da leitura, que tal ato gera consequências gravíssimas ao indivíduo e ao ambiente de trabalho, afetando o rendimento de toda a organização trabalhista. Este artigo surge com o objetivo de definir quais são as características do assédio moral e sexual, suas vertentes e consequências, e demonstrar como pode ser denunciado. Além de indicar as diferenças e semelhanças acerca da legislação sobre os assédios nas relações laborais entre Brasil e Portugal.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho. Direito lusitano. Assédio moral. Assédio Sexual. CLT.

**Abstract:** *This article approaches the subject of harassment, both moral and sexual, in the work environment. It is a long-standing problem that routinely affects workers in their workplace, even if it is a criminal offence. The following text will analyze the necessity to raise the workers' awareness around the meaning and relevance about legal*

\*Graduanda em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/6549565778844844>

\*\* Graduanda em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/6504902485101957>

\*\*\* Graduanda em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2067567748289252>

\*\*\*\* Graduanda em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6591935557909423>

*contours that characterize harassment and their rights and obligations in the context of labor relations. It becomes evident, during the reading, that this act results in serious consequences for the individual and work environment as well, affecting the productivity of the entire labor organization. This article aims to define the characteristics of moral and sexual harassment, its aspects and consequences and also demonstrate how it can be reported. In addition, we indicate the differences and similarities about legislation on harassment in labor relations between Brazil and Portugal.*

**Keywords:** Work environment. Portuguese law. Moral Harassment. Sexual Harassment. CLT.

## 1. INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como meta propor uma reflexão acerca dos principais aspectos do assédio (moral e sexual) no ambiente de trabalho, além de comparar o direito brasileiro ao direito lusitano, no que tange o tópico principal do artigo.

A demasiada importância de um material que aborde este tema é evidente, pois trata de um tópico delicado, no qual existem poucas informações para o acesso amplo da sociedade.

O estudo feito é associado diretamente ao Direito do Trabalho e, como este, surge para garantir um meio ambiente saudável e seguro para todos. A determinação de direitos e deveres de empregados e empregadores, proporciona mais clareza e segurança para que doutrinas e as legislações trabalhistas abordem e dissertem sobre o assédio, como forma de assegurar ao trabalhador um ambiente digno para realizar suas funções.

Entretanto, ainda se nota um percurso extenso a percorrer para que seja realizada uma efetiva atuação, impedindo que esses atos danosos ao trabalhador ocorram.

É válido lembrar que o assédio em meio laboral é tão antigo quanto o trabalho em si, e ocorre em grande parte dos ambientes de trabalho, seja de iniciativa pública ou privada.

Consoante ao tema, é importante citar a Convenção nº111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), firmada pelo Brasil, a qual define discriminação laboral em seu artigo 1º, alíneas a e b, como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (OIT, 1958), o que abrange, claramente, os casos de assédios moral e sexual no ambiente laboral.

O principal objetivo desse estudo é fornecer informações, da maneira mais didática possível, à toda a sociedade, porém principalmente à classe trabalhadora, a fim de que possam entender mais acerca do tema e, com isso, identificar e conhecer seus direitos para, então, tomar as devidas providências, caso sejam vítimas de assé-

dio em seu ambiente de trabalho.

## 2. DEFINIÇÃO

### 2.1. Assédio moral

Na concepção do professor Roberto Heloani (2004), o assédio moral se apresenta como “uma maneira de abuso emocional no meio ambiente de trabalho, responsável por causar ao indivíduo assediado intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Com sofrimento psicossocial que, em alguns casos, proíbe o desempenho do profissional”.

### 2.2. Assédio Sexual

O assédio sexual é a conduta de natureza sexual abusiva e indesejada, caracterizada por manifestações verbais e/ou físicas, com o escopo de prejudicar o desempenho laboral da vítima, causando-lhe constrangimentos e intimidações, ou a obtenção de favores de cunho sexual. Prevalendo-se o agente de sua condição de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, não necessitando de reiteração.

Essa conduta pode se manifestar através da intimidação, ocorrendo toda vez que um ato com conotação sexual violar o patrimônio jurídico do assediado, à intimidade, à vida privada ou à honra, tendo como objetivo desestabilizar a vítima.

É importante apontar que, o assédio de conotação sexual não requer relação de poder, pode ter como agressor um colega de trabalho, o chefe e até mesmo um cliente. Ademais, pode ocorrer, também, através da chantagem, tipificada no Código Penal, como ato que é praticado por um superior hierárquico da vítima, visando obter favor sexual em troca de melhores condições de trabalho, de salário ou de ameaça de demissão.

Artigo 216 – A, *caput*, do Código Penal, o crime de assédio sexual, que consiste no fato de o agente “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (CÓDIGO PENAL, 1940, art. 216)

### 2.3. Assédio Estrutural

O assédio estrutural, também conhecido como organizacional, é aquele em que a estrutura da empresa é formatada para assediar os empregados. As palavras de Mauro Auache, advogado e presidente do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora, elucidam ainda mais o conceito do assédio estrutural. Ele explica que faz parte das orientações de gestão da empresa. São ações de violência cotidiana, que nunca fo-

ram encaradas como tal, mas sim mascaradas como necessidade de competição e de performance lucrativa da empresa.

## 3. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 3.1. Classificação

O assédio moral no trabalho pode ser definido como fenômeno patológico do ambiente de trabalho, no qual uma pessoa é individualizada e escolhida como vítima. Esta passa a sofrer ataques diretos ou indiretos, de modo reiterado, durante certo lapso de tempo, que atingem sua liberdade de comunicação, suas relações sociais, sua integridade física, psíquica, emocional e moral, podendo comprometer sua capacidade de resistência de manter-se no trabalho.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, o assédio moral é caracterizado em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico.” (Cassar, 2012)

Manifesta-se de três modos distintos:

**A. Vertical:** Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente, em que o assédio é praticado por um superior hierárquico, no qual a superioridade hierárquica é usada como forma de coação. E ascendente, no qual o assédio é praticado por um subordinado, na maior parte dos casos, a fim de que seja demitido pelo seu empregador e não por conta própria.

**B. Horizontal:** Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação. Esse tipo de assédio é, muitas vezes, incentivado pelo superior, o qual não corrige as condutas imorais de seus funcionários ou até mesmo propicia a rivalidade entre eles.

**C. Misto:** Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

Embora o assédio moral admita esses três tipos, o mais incidente é o vertical descendente. É recorrente práticas assediadoras durante a cobrança de metas a serem atingidas pelos funcionários, como mostra a jurisprudência do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO - APELO INTERPOSTO CONTRA ACÓRDÃO PUBLICADO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CANTO MOTIVACIONAL CHEERS - CONSTRANGIMENTO DOS TRABALHADORES AO CANTAR E DANÇAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. A prática motivacional engendrada pelo reclamado, ao constranger seus

empregados a diariamente entoarem canto motivacional "cheers" acompanhado de coreografia, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional.

As estratégias de gestão voltadas à motivação e ao engajamento dos trabalhadores, que se utilizam da subjetividade destes, devem ser vistas com cuidado, pois uma "brincadeira" coletiva, que pareça alegre aos olhos de uns, pode expor a constrangimento aqueles empregados que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades estranhas às tarefas profissionais para as quais foram contratados. A participação em qualquer atividade coletiva lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos ocorrer de modo espontâneo e voluntário, o que não restou demonstrado no particular, em que, segundo o Tribunal Regional, a prova evidenciou o fato de o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional, segundo a qual a prática realizada diariamente no reclamado caracterizou o assédio moral contra os trabalhadores envolvidos, pois os expõe a constrangimento e à ridicularização perante os colegas. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...) Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 23359520135100013, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/04/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/04/2018)

Vale ressaltar que há diferenças de assédio moral entre homens e mulheres. Segundo um estudo feito pelo "*Women, Peace and Security Index*" lançado pelo *Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS)*, o Brasil ocupa a posição 82º de melhor país para uma mulher viver, deixando claro as desigualdades de gênero existentes no país. (2017)

Dessa forma, o ambiente laboral também é afetado pelo machismo na sociedade brasileira, sendo o assédio moral masculino caracterizado por ataques à virilidade dos homens, enquanto o feminino consiste em ataques à capacidade intelectual das mulheres.

De acordo com uma pesquisa feita pelo site "*vagas.com*" e divulgada pelo jornal BBC Brasil, em 2015, acerca do assédio moral no trabalho, dos 4.975 profissionais de todas as regiões do país ouvidos no fim de maio, 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. (BBC Brasil, 2015)

### 3.2. Efeitos

Diversas pesquisas já concluíram que, para o empregado que sofre tal assédio, o sofrimento psíquico é demasiadamente degradante e, muitas vezes, com um quadro

de reversão extremamente complicado, como a depressão, fadiga ou, até mesmo, a Síndrome de Burnout.

Os sintomas principais desta Síndrome são: depressão profunda, enxaqueca, dor de cabeça frequente, sentimentos de desesperança e fracasso, negatividade constante, entre outros.

Consoante ao tema, é válido analisar os estudos da escritora, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen. A pesquisadora francesa é conhecida mundialmente como uma das maiores autoridades sobre o tema “Assédio Moral no Trabalho”, e em seus estudos, ela subdivide as principais consequências do assédio moral, como sendo:

1. consequências específicas físicas (o estresse e a ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos);
2. em consequências do traumatismo (estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas psicológicas);
3. em consequências específicas do assédio moral (a vergonha e a humilhação, a perda do sentido, modificações psíquicas e defesa pela psicose). (2009)

Hirigoyen (2002) relatou em sua participação no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, ocorrido em 2002 e sediado na cidade brasileira de São Paulo, um caso verídico acontecido na França, que acarretou o suicídio da vítima. Em suas palavras, o caso ocorreu da seguinte forma:

Era um senhor, um executivo comercial numa empresa, era um bom funcionário que tinha bons resultados. Houve, então, uma mudança de superior hierárquico. Colocaram um jovem superior hierárquico recém-saído de uma Escola de Comércio que quis colocar cada vez mais pressão. Ele não suportava este Senhor porque ele era mais velho, tinha 53 anos e passou então a vigiá-lo diariamente, a telefonar para saber o que estava fazendo, a perguntar por tudo, a exigir que justificasse tudo, a ridicularizá-lo porque era mais velho. Foram exigidos dele objetivos cada vez mais importantes a realizar e, ao mesmo tempo, seu “setor geográfico de atuação” e suas possibilidades de trabalho foram limitadas. Após algum tempo, enviaram uma primeira carta registrada dizendo que ele não trabalhava o suficiente; pouco tempo depois, enviaram uma segunda carta registrada, dizendo que ele precisava produzir mais. Quando este senhor recebeu a terceira carta registrada, ele deu um tiro na cabeça e se suicidou, no seu carro, indo para o trabalho. Na terceira carta registrada dele escreveu: ‘O que vocês fizeram não é ético’. (...) O juiz constatou que o que era exigido dele eram coisas absolutamente impossíveis de realizar. Este senhor estava numa armadilha, não era possível

fazer o que lhe era exigido e ele ficou tão desestabilizado com a situação, que acabou se suicidando. É um caso interessante porque se tornou jurisprudência antes mesmo da lei e, pode ser utilizado agora, para sancionar este tipo de comportamento. (HIRIGOYEN, 2002)

Após observar o caso supracitado, é nítida a urgência em erradicar essa violência psicológica. É com esse pensamento que foi aprovado em 12 de março de 2019, pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei 4742/2001, do deputado federal Marcos de Jesus (PL/PE), que prevê a inserção do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho, que, após repetidas mudanças no texto, foi validado com o seguinte teor:

Artigo 146-A do Código Penal: Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º – Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

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

§ 3º – Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. (CÓDIGO PENAL, 1940, art.146-A)

Ademais, o assédio, por ser obrigatoriamente uma conduta reiterada, pode ser observado de diversas formas dentro da empresa. Um exemplo é quando um superior delega diversas funções a um subordinado que não são de sua competência, fazendo com que este se sinta sobrecarregado, cansado ou, quando não sabe exercer a função que lhe foi transmitida, pode ter sua autoestima afetada, por acreditar que não possui capacidade suficiente para estar exercendo aquele cargo, gerando sentimentos de insuficiência e incapacidade.

Já nas empresas pode-se observar uma queda de produção e conseqüentemente dos lucros e o ambiente hostil são os principais efeitos na empresa. O primeiro, ocorre, pois o funcionário que sofre com o assédio apresenta quedas de rendimento, devido ao quadro psicológico extremamente afetado. Já o segundo, sucede-se, pois muitos outros empregados percebem a situação presente e o próprio assediado se isola, não conseguindo cumprir suas funções com o devido zelo.

## 3.3. Exemplos

Os exemplos mais comuns de assédio moral são: retirar a autonomia funcional dos trabalhadores, isolá-los, delegar tarefas que não são de sua competência, sonegar informações úteis à realização de seu trabalho, dirigir palavras ofensivas e de baixo calão, entre outros.

Diversos são os casos de assédio moral no ambiente de trabalho, que culminam na decisão judicial de pagamento de indenização, por parte da empresa onde ocorreu o assédio, ao assediado, pelos danos morais que este sofreu.

A fim de mostrar a veracidade dessa afirmação, apresenta-se um caso que ocorreu no ano de 2013, na empresa Ricardo Eletro: uma funcionária era constantemente chamada de “burra”, “porca”, “incapaz”, dentre outros adjetivos humilhantes, foi indenizada em R\$20.000 pela empresa, por assédio moral.

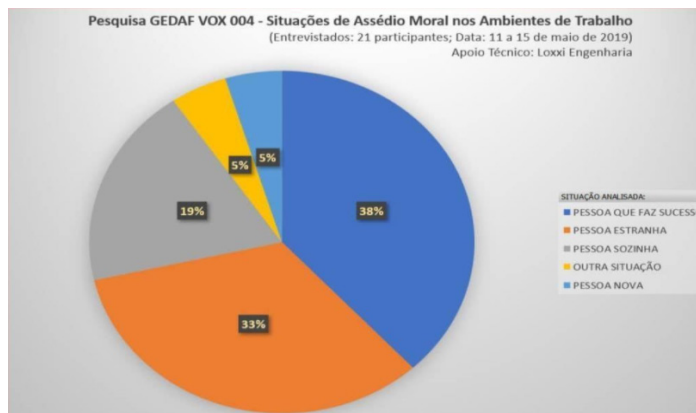
Segue abaixo uma decisão da 11ª TURMA do TRT2 – RO, que, também, exemplifica tal afirmativa:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. O assédio moral decorre da submissão continuada do trabalhador a um tratamento ofensivo e humilhante durante a atividade laboral, capaz de lhe gerar dano reparável. O dano moral caracteriza-se por circunstâncias e fatos que atinjam a honra objetiva e/ou subjetiva do trabalhador, que lhe acarretem um desprestígio perante si e/ou a terceiros, e que violem o complexo de direitos que integram o arcabouço principiológico da dignidade da pessoa humana. Sua configuração exige prejuízo que tenha sido gerado por uma conduta comissiva ou omissiva do empregador, o que torna imprescindível a existência de nexo de causalidade entre a hipótese fática e a mácula moral, psíquica e/ou material da qual passa a ser acometido o obreiro. Nesse contexto, ausentes elementos no conjunto probatório que revelem a prática dos atos ensejadores, culmina indevida a indenização pleiteada.

(TRT-2 – RO: 00014289620125020072 SP 00014289620125020072 A28, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Data de Julgamento: 19/08/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 26/08/2014).



Reafirmando o que foi dito sobre os casos de assédio que ocorrem no ambiente laboral, existem pesquisas que atestam as situações em que os casos ocorreram (Figura 1).



**Figura 1:** Gráfico sobre as situações de assédio moral nos ambientes de trabalho – Pesquisa GEDAF VOX 004-2019 (Loxxi Engenharia, 2019) (GEDAF 2019)

Situações como essas, cada vez mais recorrentes em nosso cotidiano devem ser repudiadas veementemente, pois o assédio moral no ambiente de trabalho é um abuso psicológico sofrido, muitas vezes diariamente, que pode acarretar diversos problemas para a vítima.

#### 4. ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O Empregador tem responsabilidade pelos atos de seus funcionários. Portanto, qualquer ação que afete à integridade física e/ou psicológica dos colaboradores, no ambiente de trabalho é de sua responsabilidade.

Na esfera trabalhista a empresa responde por omissão ou tolerância ao assédio, com base nos artigos 223-C e 483 da CLT. Na esfera civil, o assediador responde pelos danos materiais e morais causados à vítima, com base nos artigos 5º e 7º da Constituição Federal. Na esfera penal, a Lei 10.224/2011 introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, desde então, o assediador responde criminalmente pela prática do assédio sexual.

Em relação à produção de provas do assédio sexual no ambiente de trabalho, a 8ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, fez-se favorável ao pedido de indenização da vítima, conforme decisão a seguir:

EMENTA: ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. A produção da prova, em se tratando assédio sexual, sempre é difícil, uma vez que o autor do assédio, normalmente, efetua suas investidas quando tem certeza do isolamento do assediado, quase nunca havendo prova

documental ou testemunhal dos fatos. Por isso que a proximidade do juízo com as partes é ainda mais importante para o seu convencimento acerca dos fatos, em face da possível situação constrangedora vivenciada pela vítima e a exposição da sua intimidade. Nesse contexto, tendo o julgador de origem, mais próximo das partes e dos fatos, com base no conjunto probatório existente nos autos, se convencido da existência do alegado assédio sexual, deve ser mantida a sentença que deferiu o pedido de indenização por danos morais.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000254-70.2014.5.03.0099 RO; Data de Publicação: 13/02/2015; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Jose Marlon de Freitas; Revisor: Convocado Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves).

Todo local de trabalho deve ser seguro, sadio e inclusivo, para tentar criar um ambiente sem incidências de assédio sexual, algumas medidas podem ser tomadas como investir em melhorias no treinamento de pessoal e dos recursos humanos, a capacitação das equipes dos órgãos de proteção à saúde dos trabalhadores, regras claras de conduta de apuração e de punição de atos de assédio sexual, manter um canal de diálogo com os sindicatos, bem como canais de comunicação eficazes e sigilosos.

#### 4.1. Como identificar o assédio sexual no trabalho?

Toda vez que um suposto elogio ou intenção de paquera, ultrapassar os limites do patrimônio jurídico alheio, nos deparamos com um ato de assédio sexual. Não existe uma lista de ações reputadas como assédio sexual, por isso, o contexto dos acontecimentos é primordial, atentando-se sempre à gravidade do ato, à violação do patrimônio jurídico e à conotação sexual.

No contexto antropológico e sociológico, o assédio sexual vem intimamente ligado a pautas importantes, como o feminismo e a discriminação de gênero, e traz como conflito subjacente, em regra geral, uma relação de poder entre o feminino e o masculino.

Devido a isso, existe uma cultura de suposição onde a vítima necessariamente é uma mulher. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro resguarda a personalidade, a honra e intimidade de todos os indivíduos, independentemente do gênero e da orientação sexual.

#### 4.2. Como comprovar o assédio sexual no ambiente de trabalho?

Há um contexto, no qual a vítima tem que se municiar de provas, judicialmente existem várias maneiras legais de comprovar uma violação. Tratando-se do assédio sexual são aceitas gravações, SMS, redes sociais ou *e-mails*, bilhetes, vídeos e ainda os registros de ocorrências nos canais internos da empresa.

O assediado pode apresentar tanto provas documentais como orais, sendo essas mais difíceis de se validar, uma vez que o assédio sexual normalmente acontece em um momento de isolamento da vítima, quase sempre não existindo testemunhas. O assediador costuma apresentar uma postura cautelosa em relação ao ato ilícito. Por isso, a jurisdição aceita algumas provas circunstanciais e/ou indiretas, uma vez que presentes os elementos que caracterizam o assédio sexual.

### 4.3. Efeitos

Assim como os efeitos do assédio moral são extremamente negativos para a vítima e para a empresa, o assédio sexual gera efeitos tão prejudiciais quanto o assédio moral. Isso ocorre, pois a vítima que sofreu esse assédio, geralmente, desenvolve sintomas de ansiedade e depressão, com um quadro ainda pior, pois teve seu corpo e sua intimidade violados.

As vítimas do assédio sexual, sofrem esse assédio de um superior ou, em alguns casos, de um colega que tenha a mesma função que a sua. Essas vítimas sofrem, de maneira reiterada, com toques, comentários e brincadeiras indevidos, afetando de maneira extrema sua saúde física e mental.

Além disso, é nítido que, na empresa, os efeitos do assédio sexual, também estão presentes. Uma vez que, o assédio sexual pode piorar cada vez mais e acabar se tornando um caso de abuso sexual ou, até mesmo, estupro. Por isso, as quedas de rendimento e lucro, e o ambiente hostil também são características presentes em locais de trabalho onde o assédio sexual ocorre.

### 4.4. Exemplos

Já os exemplos do assédio sexual no ambiente laboral são: toques indevidos e pessoais, comentários desnecessários e ofensivos sobre a fisionomia de uma pessoa, avanços de caráter sexual não aceitáveis e não requeridos, e atitudes com teor discriminatório, entre outros.

Um caso concreto, ocorrido dentro de uma empresa de seguros, irá auxiliar numa maior compreensão sobre o assunto: uma assistente dessa empresa de seguros era assediada sexualmente pelo chefe, que a chamava de “miss” na frente de seus colegas, fazia comentários pejorativos sobre seu jeito de andar, afirmando que ela “rebolava muito” e tentava abraçá-la e tocá-la nos braços, de maneira muito pessoal e indevida. Foi indenizada pela empresa em R\$20.000, por danos morais.

Ademais, os casos assédio sexual em ambiente laboral envolvendo trabalhadores domésticos e seus patrões é um dos mais recorrentes no Brasil. Esses casos merecem uma atenção especial da Justiça brasileira, tendo em vista que o trabalho doméstico foi regulamentado há muito pouco tempo no Brasil, com a LC (Lei Complementar) 150, de 1º de junho de 2015.

Com tamanho atraso, muitas empregadas domésticas sofriam abusos psicológicos e sexuais e não denunciavam por medo de perder o emprego, tendo em vista que não havia regulamentação legal que as amparasse.

Segue um trecho da entrevista fornecida pela Advogada do Sindicato dos Empregados Domésticos, Maria Teresa Wiethorn da Silva (2015), ao coletivo de jornalistas, *MARIUM*, que elucida perfeitamente a tese apresentada.

### ***As rescisões contratuais que você acompanha diariamente costumam ser pacíficas?***

*Não exatamente. A maioria das ações são de empregados que trabalham na informalidade e vêm até o sindicato para ingressar com um processo para requerer a assinatura da carteira, o recolhimento do INSS desse período todo, e os direitos que são decorrentes disso: férias, aviso prévio, vale-transporte, etc. Mas também recebemos relatos de casos mais graves, como de assédio.*

### ***Que tipo de assédio?***

*Agressão verbal é sempre, o tempo todo. Até nós, do sindicato, somos agredidas verbalmente pelos empregadores! Enfim, a gente costuma dizer que toda vez que se encerra um contrato tem agressão verbal. É muito difícil não ter, é exceção. Ontem mesmo entrei com uma ação, a partir de um boletim de ocorrência protocolado em abril, aqui em Florianópolis.*

### ***Também há registros de agressões físicas?***

*Sim. Em média, a cada dez rescisões de contrato, três resultam em agressão física por parte do empregador. E tem casos de assédio sexual também.*

*Logo nos meus primeiros anos aqui, chegou até nós o caso de um empregador que abusava sexualmente de sua empregada. Ele era médico e dava remédios para ela dormir, para poder abusar dela. Foi ela quem veio até nós. A menina era jovem, e mais tarde enfrentou problemas psicológicos em decorrência disso. A vida dela praticamente terminou ali, pelo trauma. Eram três empregadas na casa desse médico, e todas as três sofriam assédio sexual – as outras duas procuraram advogados, e não vieram até o sindicato. Nós entramos com uma ação contra o empregador, e provou-se que de fato houve esse abuso. Estipulamos um valor, fizemos um acordo, e ele pagou.*

A fio, segue uma decisão do STJ (Superior Tribunal de Justiça), a qual ilustra, também, a assertiva anterior, de um caso ocorrido em São Paulo, no qual a autora, uma doméstica, foi sexualmente assediada por seu patrão.

## PROCESSUAL CIVIL. PRETENSÃO DE REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO SEXUAL – EMPREGADO DOMÉSTICO – AMBIENTE DE TRABALHO – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. RECURSO

CONHECIDO E PROVIDO. 1. O Superior Tribunal de Justiça por ocasião do julgamento do Conflito de Competência nº 110924/SP de relatoria da Ministra Nancy Andrighi com acórdão foi publicado em 28/03/2011 decidiu que “[...] Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de compensação por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado contra empregado doméstico em seu ambiente de trabalho, ainda que por parte de familiar que nesse não residia, mas que praticou o dano somente porque a ele livre acesso possuía [...]”. 2. In casu, discute-se a ocorrência do assédio sexual contra a autora (empregada doméstica) enquanto trabalhava na residência do recorrente, como ilustra cópia da sentença proferida no âmbito do processo nº 2017.02.1.000083-7 que tramitou na Vara Criminal e Tribunal do Júri de Brazlândia, com sentença já transitada em julgado (ID 4562985 - Pág. 1), onde figuram como vítima e réu a recorrida e recorrente, respectivamente. 3. Daquele julgado extraio os excertos: “[...] Cuida-se de ação penal pública condicionada à representação, na qual é imputada ao denunciado a prática de crime de assédio sexual [...]”; “[...] Do conjunto probatório acostado aos autos, verifica-se que a materialidade e autoria delituosas restaram plenamente comprovadas [...]”; “[...] Não há dúvidas, portanto, que FLÁVIA foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho, consubstanciado em toques inapropriados e indesejados em seus seios e partes íntimas pelo superior hierárquico, no caso o réu [...]”; “[...] Assim, o comportamento do réu de se impor sexualmente à vítima, empregada doméstica, tocando-lhes os seios e as partes íntimas, com sua rejeição, enquadrou-se ao núcleo do tipo ‘constranger’. Não há dúvidas de que tal situação submeteu a vítima à situação constrangedora e não desejada, independentemente da inoportunidade de ameaça [...]”; “[...] Diante do exposto, julgo PROCEDENTE a pretensão punitiva deduzida na denúncia para CONDENAR o réu MANOEL RAMOS DOS SANTOS, como incurso nas penas do art. 216-A, *caput*, na forma do art. 71, ambos do Código Penal [...]”. 4. Uma vez delineado o assédio sexual praticado contra empregado doméstico em seu ambiente de trabalho, e tratando-se esta ação de pretensão reparatória dos danos morais daí advindos é de se reconhecer a incompetência dos Juizados Especiais em favor da Justiça Trabalhista como assentado na jurisprudência do STJ. 5. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.

Com as constatações apontadas acima, podemos concluir que o assédio sexual em ambiente de trabalho é um tema extremamente relevante a ser debatido.

Deve-se evidenciar, também, que todo e qualquer assédio, deve ser reportado, denunciado e repudiado, a fim de que o número de vítimas diminua e a qualidade de vida, principalmente no ambiente laboral, melhore sempre.

## 5. DIREITO COMPARADO LUSITANO

O Brasil, fruto de colonização portuguesa, recebeu influência direta e, mesmo após anos de independência, possui hábitos e normas advindos do povo português. Portanto, é no que tange às normas destas respectivas nações que esta parte do presente artigo vai se basear, constatando como há diversas semelhanças entre as duas legislações. Ao mesmo tempo por possuírem realidades e culturas diferentes após tantos anos separados obtiveram como resultado diferenças latentes no que diz respeito às legislações sobre assédio sexual nas relações de trabalho.

A Constituição Portuguesa de 1976 dispõe, em seu texto, sobre diversas questões abrangendo, direitos humanos, do trabalho e igualdade, todos podendo ser interpretados e aplicados para o contexto da proibição do assédio sexual.

Segundo esta Carta deve-se “garantir a todos os cidadãos o princípio à igualdade, pois todos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (PORTUGAL, art. 13, “1”). Por este motivo, disserta o artigo 13 sobre a impossibilidade de beneficiar grupos sociais, ou os privar de seus direitos.

Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado e privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual (PORTUGAL, art. 13, “2”).

Demonstrando, desta forma, a proibição constitucional a desigualdade de gênero, no que tange questões dos direitos das mulheres, assim como em seu artigo 9 que determina como tarefa fundamental do Estado a promoção à igualdade entre homens e mulheres.

Ademais, a Constituição portuguesa determina que a integridade moral e física das pessoas é inviolável (PORTUGAL, art. 25, “1”) e no setor dos direitos trabalhistas consta no artigo 58 sobre o direito do trabalho dos cidadãos portugueses.

O direito do trabalho, outorgado a todos, além das medidas que o Estado deve tomar para o promover efetivamente, através de execução de políticas de pleno emprego e a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou gênero de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais. (PORTUGAL, art. 58)

Sustentado da mesma forma, aborda no artigo 59 sobre os direitos dos trabalhadores, assegurando organização do trabalho em condições socialmente dignificantes.

No mesmo caminho da Carta Magna Portuguesa, a Constituição Brasileira de 1988 disserta sobre direitos e garantias fundamentais, tendo como artigo marcante o 5º, por abordar sobre os direitos de todos os cidadãos, determinando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1998).

É notável que ambas as Constituições não apontam diretamente a vedação ao assédio sexual, e nem ainda ao que ocorre em ambiente laboral, todavia, serve de grande embasamento para a proibição e criminalização do assédio sexual em todas as relações e inclusive, claro, a de trabalho.

O Código Trabalhista português expressa, de forma clara, no título da subseção do artigo 29 quando intitula a “proibição do assédio” - o que mostrar-se-á, posteriormente, ser fato que não ocorre na CLT brasileira - em sua primeira parte do artigo expressa sucintamente a vedação a tal ato e logo após o conceitua como:

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (PORTUGAL, Código do Trabalho, Art. 29 “2”)

Além disto, adentrando mais ao assunto de assédio sexual, separa sua terceira parte para citar que “constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.” (PORTUGAL, Código do Trabalho, Art. 29 “3”).

Seguindo, ainda, o mesmo artigo supramencionado deixa claro que a infração desta lei gera direito à indenização, por constituir contraordenação muito grave. Por último, decide conceder proteção ao denunciante e às testemunhas, declarando que estes não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (PORTUGAL, Código do Trabalho, Art. 29 “4-6”).

Destarte, após a conceituação de assédio, em seus artigos 30 e 31, o Código trabalhista português opta por demonstrar a necessidade de leis que vedem a desigualdade de gênero no ambiente laboral, por isto em sua divisão III, na qual estão localizados estes dois artigos, tem como título “Igualdade e não discriminação em função do sexo”, posicionando os limites que o empregador tem em sua liberdade de

escolha, para que esta não se torne discriminativa.

Pode-se interpretar como de muita importância que a questão do assédio sexual e do gênero estejam dispostas no Código do Trabalho português, protegendo o direito das mulheres a um trabalho digno e em ambiente saudável. E que se estes preceitos fundamentais forem desrespeitados, estabelece, claramente, constituição de contraordenação grave, com punição determinadas em lei.

Por outro lado, na Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira de 1943 é perceptível que não há caracterização do assédio sexual, nem a proibição expressa deste. Diferentemente de como muito bem realizado pela legislação portuguesa, que percebeu a necessidade de produzir uma lei na qual engloba tal ato, o qual prejudica o trabalho e a saúde de diversos trabalhadores.

Mesmo com a falta de menção sobre este, alguns dispositivos da CLT podem ser interpretados de forma a defender as vítimas de assédio e punir quem o pratica. O artigo 482 demonstra que “a incontinência de conduta ou mau procedimento constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador” (BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas, art.482 “b”). Além disto, o artigo seguinte determina a possibilidade de considerar rescindido o contrato do assediador e pleitear a devida indenização.

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; § 1o O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. (BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas, art 483 “e-f”, “§1º”)

Portanto, demonstra proteção à vítima de assédio, que nos casos supramencionados, terá outorgado o direito de solicitar indenização.

Pode ser interpretado como assédio tanto o ato lesivo da honra e boa fama, quanto o desempenho de funções incompatíveis com a continuação do serviço, caso que, por exemplo, ocorre nas hipóteses de chantagem, no qual o assediador obriga o empregado a realizar tarefas que não se relacionam ao trabalho para poder continuar com seu emprego.

Ao mesmo tempo, seria de muita importância que a legislação trabalhista brasileira fosse mais enfática e definisse mais sobre a caracterização do assédio, quando ele ocorre, além de determinar melhor acerca das penalidades para quem o pratica. Ou seja, uma parte unicamente para identificar e dissertar sobre o assédio no âmbito trabalhista, para que, então, possa afirmar que estes casos terão decisões embasadas legalmente, de forma justa e igualitária a todos.



Por último, o Código Penal português também expressa a proibição do assédio em seu artigo 163 abordando sobre a coação sexual, outrossim, determinando quando este ocorre e sua penalidade.

1- Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 2 - Quem, por meio não compreendido no número anterior, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão até 5 anos. (PORTUGAL, Código Penal, Art. 163 “1,2”)

Demonstrado, mais uma vez, um teor rigoroso quando se trata de assédio sexual, por tratar expressamente da proibição e da pena privativa de liberdade. Além de em seus artigos seguintes continuar categorizando outras hipóteses, nas quais pode haver tempo de pena maior, como no caso do artigo 164 que trata da violação e 165, o qual determina a pena para abuso sexual de incapazes.

O Código Penal brasileiro também discorre sobre o assédio sexual, proibindo-o e determinando a pena de detenção de um a dois anos para quem pratica tal ato, em seu artigo 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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, Código Penal, Art. 216-A)

Ou seja, mesmo que não dedique mais dispositivos normativos e descreva mais atentamente quais atos podem ser admitidos como assédio no ambiente laboral, o Código Penal brasileiro aponta diretamente que este ato é vedado e alvo de punição.

Por isso, ainda que haja omissão da CLT nesses casos, a legislação penal com sua vedação a todos os atos de assédio é aplicada para punição nos casos praticados em ambientes de trabalho.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo demonstra como o assédio no ambiente de trabalho não é algo incomum na rotina de trabalhadores, por estar presente em todos os lugares e praticado em diversas formas.

Entende-se também como este ato pode atingir diretamente a vida da vítima e

daqueles que convivem e trabalham com esta, por tornar um ambiente de trabalho hostil e trazer diversos malefícios à saúde psíquico-emocional e física de quem é assediado.

É fundamental que toda empresa entenda a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis e colaborativos, nos quais empregadores e empregados tenham relações sadias, cada um cumprindo seu papel.

A criação de políticas e projetos para prevenção de assédio nos ambientes laborais é de muita importância tanto para o individual, na saúde de cada trabalhador, quanto para o coletivo, para que a instituição possa progredir em sua produtividade e ter resultados melhores.

Ademais, é notória a falta de legislação brasileira que disserte sobre o assédio no trabalho, pois a CLT não expõe sobre, mesmo que possua artigos que podem ser usados para este caso, deixando lacunas e incertezas sobre a proteção do trabalhador.

Em comparação à legislação portuguesa isto é mais evidenciado, por esta conter partes unicamente relacionadas à vedação do assédio sexual e moral em seu texto. Portanto, é de grande importância que sejam implementadas mais legislações sobre este tema, para que o trabalhador possa ter garantido em lei de forma clara, sem receio de interpretações diversas, o seu direito a um ambiente de trabalho digno.

Por conseguinte, ratifica-se a ideia de que a garantia do direito do trabalhador e sua proteção, além de conscientizar a ele o que é assédio e quando ocorre, é uma das bases para a luta contra este delito, pois quando a vítima se sente segura para falar sobre o ocorrido, sabendo de seus direitos e que será amparado, terá mais força para combater e denunciar para os órgãos responsáveis, não deixando impune quem pratica o assédio.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARIFOUSE, Rafael. *Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa*. 2015. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb). Acesso em: 05 dez. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940*. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. *Recurso Inominado Nº 0700023 97.2018.8.07.0002 DF 0700023-97.2018.8.07.0002*. Relator: Asiel Henrique de Sou-

sa.18 de julho de 2018, 3ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal. DJE, Data de Publicação: 25/07/2018

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Recurso Ordinário nº 10496520105010263*. Relatora: Vólia Bomfim Cassar. Diário Oficial. Rio de Janeiro.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (TRT-2). *Recurso Ordinário: 00014289620125020072 SP 00014289620125020072 A28*, Recorrente: Emerson Vitoria Cattaneo. Recorrido: Emplas IND de Embalagens Plásticas LTDA. Relator: Des. Sérgio Roberto Rodrigues. 19 de agosto de 2014, 11ª TURMA. Data de Publicação: 26 de agosto 2014

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT-3). *Recurso Ordinário: 0000254-70.2014.5.03.0099*, Relator: Jose Marlon de Freitas; Revisor: Convocado Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves, Órgão Julgador: Oitava Turma. Data de Publicação: 13/02/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 23359520135100013*. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 18 de abril de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Data de Publicação: abril de 2018.

GEDAF, Organizador. *Pesquisa GEDAF avalia assédio moral no trabalho*. Disponível em: <https://www.gedaf.com.br/pesquisa-gedaf-avalia-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 12 maio 2019.

GIOVANAZ, Daniel. *Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação: CONVENÇÃO DA OIT Nº 111*. [S. l.], 5 jul. 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 23 maio 2020.

GIOVANAZ, Daniel. *Entrevista com Advogada do Sindicato dos Empregados Domésticos: "A cada 10 rescisões de contrato, 3 resultam em agressão física"*. [S. l.], 10 jun. 2015. Disponível em: <https://medium.com/@midiamaruim/a-cada-dez-rescis%C3%B5es-de-contrato-tr%C3%AAs-resultam-em-agress%C3%A3o-f%C3%ADsica-27ad602e1dbb>. Acesso em: 23 maio 2020.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. *Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002: Le harcèlement moral.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

PORTUGAL. *Constituição (1976)*. Diário da República n.º 86, de 25 de abril de 1975. Lisboa, 1976.

PORTUGAL. *Decreto-lei nº 48, de 15 de março de 95*. Diário da República, Lisboa, 1995.

PORTUGAL. *Lei nº 7, de 02 de dezembro de 2009*. Diário da República, Lisboa, 2009.

SECURITY, Georgetown Institute For Women Peace And. *Women Peace and Security Index 2017/18*. 2017. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2019/11/WPS-Index-Report-2017-18.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2020.