

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

EMANUELLE MARIA BENTO CALIXTO

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA TRABALHISTA

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

EMANUELLE MARIA BENTO CALIXTO

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

EMANUELLE MARIA BENTO CALIXTO

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA TRABALHISTA

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de EMANUELLE MARIA BENTO CALIXTO

Data da Apresentação 07/12/2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Membro: Esp. Karinne de Norões Mota/UNILEÃO

Membro: Me. Italo Roberto Tavares do Nascimento/UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2021

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA TRABALHISTA

Emanuelle Maria Bento Calixto Aluno¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

A presente pesquisa tem como temática o assédio sexual e assédio moral sob a ótica trabalhista, a proposta do objetivo geral é identificar quais os mecanismos que o Direito do Trabalho tem para evitar que o assédio sexual e assédio moral aconteçam na relação empregatícia, em seguida traz em seu arcabouço os objetivos específicos que são: abordar a conceituação doutrinária e normativa do assédio sexual e assédio moral nos sistema jurídicos, e o seu contexto histórico e social; analisar as diferentes espécies de assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho, e por fim, evidenciar o número de casos ligados ao assédio sexual e assédio moral que se faz presente na relação empregatícia. Portanto, a metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica e documental, realizada por meio de livros, artigos, revistas, bem como, pela legislação pertinente. Desse modo, de acordo com a pesquisa realizada, restou configurado que o assédio sexual e assédio moral dentro das relações trabalhistas, causam inúmeras consequências negativas para o empregado assediado, e sendo assim, espera-se que haja uma maior conscientização dos Estado, entidades sindicais, trabalhadores e empregadores, acerca da existência do problema e da necessidade de se tomar medidas preventivas para evitá-lo.

Palavras Chave: Direito do Trabalho. Relações Trabalhistas. Assédio Sexual. Assédio Moral.

ABSTRACT

The presente research has as a theme of sexual harassment and moral harassment under the labor optics, the general objective proposal is identify what mechanism the right of the job you have to prevent sexual harassment abd norak harassment from haooenig in employment, then back in your framework the specific goals that are: address the doctrinal and normative conceptualization of sexual harassment and moral harassment in the legal system, and its historical and social contexto, analyze the different types of sexual harassment and bullying in the workplace, and finally, evidence the number of cases connected to sexual harassment and moral harassment that is presente in employment relationship. Therefore, the methodology used is bibliographic and documentary research, carried out through books, articles, magazines, as well as by the relevant legislatio. That way, according to the survey carried out, it remained configured that sexual harassment and moral harassment within labor relations cause numerous negative consequences for the harassed employee, that's how it is, it is expected that there will be a greater awareness of the States, union entities, workers and

¹Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/ emanuellebento.9@gmail.com

² Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário

employers, about the existence of the problem and the need to take preventive measures to avoid it.

Keywords: Labor Law. Working relationships. Sexual harassment. Moral Harassment.

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual e o assédio moral, ainda se faz presente no mundo globalizado, na qual, é perceptível que o aumento dos casos ocorre principalmente dentro das relações empregatícias, desse modo, é importante destacar quais as consequências trazidas para o empregado assediado.

Em suma, tal conduta ilícita produz inúmeras consequências negativas para o empregado assediado, colocando-o em um grau de inferioridade, desestabilizando tanto na vida profissional, como na vida pessoal, afetando inteiramente a sua autoestima, provocando distúrbios, estresse e por conseguinte a tentativa de suicídio. Pois, o assédio sexual e assédio moral expõe o empregado a situações vexatórias e constrangedoras.

Logo, é notório que o número de ocorrências cresce cada vez mais, e muitas vítimas temem denunciar o abusador por medo de perderem seus empregos e acabam se sujeitando às práticas abusivas, que corrompem cada vez mais com o seu estado psicológico e emocional.

Ademais, a conduta de assédio sexual e moral na relação empregatícia, implica na violação de direitos e garantias fundamentais protegidos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tais como o direito à liberdade sexual, a dignidade, a intimidade, à honra, à igualdade e à integridade física do empregado vítima do assédio, além do mais, deixa explícito que todos são iguais perante a lei.

Desse modo, a presente pesquisa tem como objetivo geral, identificar quais os mecanismos que o Direito do Trabalho tem para evitar que o assédio sexual e assédio moral aconteçam na relação empregatícia. E sendo assim, diante do surgimento e das ocorrências acerca dos tipos de assédio no ambiente laboral, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 483 possibilita o direito a rescindir o contrato, bem como de pleitear indenização por danos morais.

Em seguida, traz em seu arcabouço os objetivos específicos que serão divididos por capítulos para uma melhor compreensão acerca do assunto a ser abordado. No primeiro capítulo se faz necessário abordar a conceituação doutrinária e normativa do assédio sexual e assédio moral nos sistemas jurídicos e o seu contexto histórico e social, assim, traz em seu arcabouço os aspectos históricos, e de como se deu o seu surgimento ao longo dos tempos,

sendo este, ainda presente em vários países e culturas, e ainda elenca que, a sua existência está ligada com o poder de hierarquia e desigualdade entre homens e mulheres principalmente no ambiente de trabalho.

Posteriormente, é abordado o conceito perante vários doutrinadores conhecidos e renomados, juntamente com o entendimento da legislação pertinente. Já no segundo capítulo, a pesquisa busca analisar as diferentes espécies de assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, especifica as suas características e o requisitos para a configuração da prática de assédio sexual e assédio moral na relação empregatícia, sendo este já tipificado como crime.

No terceiro capítulo, é realizada uma análise completa dos números ligados aos casos de assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho, e por fim, busca evidenciar o quanto o assédio sexual e assédio moral se faz presente na relação empregatícia. Pois, conforme o número de processos instaurados é perceptível o aumento de casos relacionados a prática delituosa no ambiente laboral. Após a exemplificação dos números de casos realizadas por estatísticas de pesquisas é apresentado entendimentos jurisprudenciais.

Portanto, é de suma importância destacar que, a presente pesquisa, busca auxiliar na tentativa de fortalecer uma maior compreensão e conscientização acerca do assédio sexual e assédio moral na relação empregatícia, pois torna-se claro e evidente que essa prática delituosa cresce cada dia mais no mundo, principalmente com a entrada mulher no mercado de trabalho que ainda sofre preconceito pelo fato de ser mulher.

Assim, diante das ocorrências e números de processos instaurados, se faz necessário uma criação de uma lei específica e mais severa, para que assim as empresas mantenham um ambiente equilibrado e saudável, bem como, sejam ofertados programas de intensificação de prevenção e combate ao assédio, com o intuito de alertar os empregados e a sociedade sobre essa prática ainda persistente.

Sendo assim, é de suma importância, que tais medidas sejam impetradas urgentemente, pois a prática de assédio sexual e assédio moral dentro do ambiente do trabalho causa inúmeras consequências ao empregado assediado, afetando inteiramente a vida pessoal, profissional, a saúde, o psicológico e até mesmo o físico. Por fim, espera-se uma maior conscientização frente à sociedade, para que assim o comportamento abusivo seja prevenido e punido, de acordo com o regime jurídico vigente.

2 CONCEITO DOUTRINÁRIO E NORMATIVO DO ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL NOS SISTEMAS JURÍDICOS E SEU CONTEXTO HISTÓRICO E SOCIAL

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO E SOCIAL

O assédio sexual e assédio moral estão presentes em vários países e culturas e vem se apresentando como um problema de ordem social, e até econômico, logo é visível que a sua existência está ligada com o poder de hierarquia e desigualdade entre homens e mulheres, principalmente no âmbito do trabalho. Essa prática de violência reflete diretamente nos conflitos de interesse, oriundos do convívio social e atinge as sociedades e culturas do mundo todo, não sendo, portanto, um ato de ocorrência dos tempos atuais.

Segundo Hádassa Ferreira (2004, p.37), (...)” é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva” (...)

Ademais, cabe mencionar que a Revolução Industrial, foi um marco decisório para a efetiva conquista do espaço da mulher nas relações de trabalho, e foi a partir da sua entrada no mercado, que começou a exploração do trabalho feminino. Segundo Hobsbawm (2000, p.64) “A indústria que se iniciava precisava de mão de obra, porém tal mão de obra deveria ter baixo custo. Isso possibilitou a contratação de mulheres e crianças na indústria têxtil inglesa, as quais se sujeitam ao trabalho industrial como forma de complementar a renda familiar”.

De acordo com a Revista Âmbito Jurídico, por Fatima Cecilia Araújo (2018), “no Brasil somente a partir da década de 1990, foram registradas maiores manifestações de assédio dentro das empresas”. Na atualidade a realidade não é diferente, pois o assédio tanto sexual como moral continuam se manifestando no ambiente laboral, e a sua identificação vem se tornando dificultosa, pois a prática de assédio acontece de forma silenciosa, e causa grandes consequências para a vítima perante a sociedade.

Portanto, tem-se criado institutos normativos e mecanismos de conscientização, para tentar coibir tal prática, principalmente dentro do ambiente de trabalho, haja visto, ser o local que o assédio mais cresce e se desenvolve, pois a vítima assediada sofre de forma silenciosa e não denuncia por medo de perder o emprego, desse modo, ocasiona a degradação do meio ambiente laboral, por não ser mais um ambiente seguro e saudável.

2.2 CONCEITUAÇÃO DOUTRINÁRIA E NORMATIVA

2.2.1 Assédio Sexual

O Assédio sexual é caracterizado como sendo um tipo de coerção de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, ou seja, o autor da violência utiliza do seu poder de posição dentro da empresa, essa prática delituosa corre com frequência nos ambientes laborais. Segundo o autor José Cairo Jr. (2019, p.1157), “o agente tem como meta obter favores sexuais da vítima com o uso das prerrogativas do seu cargo dentro das empresas”.

Sendo assim, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), define o "assédio sexual como, o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja”.

Para o autor Ernesto Lipmann (2001, p. 16), “o assédio sexual seria o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa”.

Desse modo, é visível que a prática do assédio sexual viola inteiramente os princípios da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, elencada em seu artigo 5º e incisos, violando assim a dignidade da pessoa humana, e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Portanto, o assédio sexual se caracteriza como sendo, uma conduta de caráter sexual, não desejada pela parte assediada, caracterizada por uma vantagem ou desvantagem do assediador restringindo sua liberdade sexual. Sendo assim, é prescindível abordar o conceito da Cartilha de Assédio Sexual no Trabalho (perguntas e respostas 2018):

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos, ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Segundo Zéu Palmeira Sobrinho (1998, p. 135) “o assédio sexual – no sentido mais comum – pode ser definido como o ato de constranger ou tentar constranger alguém mediante a prática de ação capaz de ofender lhe a honra subjetiva, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual”.

Não restam dúvidas, que o autor da violência utiliza de meios ardilosos para conseguir obter a vantagem desejada, e acaba por coagir a vítima por meio de ameaças, logo a vítima, se torna obrigada a realizar o desejo do autor por medo de possíveis sanções no ambiente de trabalho. Essa prática de violência acarreta inúmeras consequências para a vítima assediada, causando-lhe transtornos emocionais, psicológicos, físicos, e em muitos casos é o principal motivo do suicídio.

Logo, o autor José Cairo Jr. (2019, p. 1160) entende que: “os principais danos provocados nas vítimas do assédio, são de ordem psíquica, assim considerados os distúrbios de comportamento, a depressão, a agressividade acentuada, a desestabilização emocional”.

Em suma, o autor Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 136-139), entende que o assédio sexual ocorre em quatro hipóteses distintas, quais sejam:

- a) do empregador contra o subordinado, que é o mais grave;
- b) do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo a honra e boa fama do empregado, além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral;
- c) do empregado contra colega de trabalho; e
- d) a de empregado sobre superior hierárquico, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis.

Portanto, a prática do assédio sexual dentro das relações trabalhistas, é tipificada como crime, e está elencada no Código Penal em seu artigo 216-A, sendo este acrescentado pela Lei nº 10.224/01, e prevê a pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, para o autor da prática delituosa.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) (BRASIL, 2001)

Embora haja previsão legal sobre a criminalização do assédio sexual, se faz necessário a criação de uma Lei específica, e mais severa, para coibir e prevenir essa prática de violência dentro do ambiente de trabalho.

2.2.2 Assédio Moral

O assédio moral difere do assédio sexual, pois resta configurado como sendo, uma conduta de humilhação no Trabalho. Segundo José Cairo Jr. (2019, p. 1154), “o assédio moral é denominado de violência moral no trabalho, humilhação no trabalho, terror psicológico no trabalho e hostilização no trabalho “.

Segundo o autor José Cairo Jr. (2019, p.1154), o assédio moral no trabalho recebeu diversas nomenclaturas em alguns países: “*acosso moral*, nos países de língua espanhola; *bullying* na Inglaterra; *harassment* nos Estados Unidos da América; *barcèlement*

moral nos países de língua francesa; *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos; *ijime* no Japão”.

Para o autor José Cairo Jr, identifica-se o assédio moral como:

(...) comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los. Constringê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, procedimentos que implicam danos à saúde psicofisiológica e à dignidade do empregado. (JOSÉ CAIRO JR. 2002, p. 1154)

Conforme Marie France Hirigoyen (2008, p.65), o assédio moral é: “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho “.

Portanto, é considerada uma conduta que causa danos e coloca a saúde da vítima em risco, bem como, prejudica o ambiente de trabalho, pois o assediador objetiva desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, e perda de promoção.

À Lei Ordinária nº 3921, de 23, de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, traz em seu arcabouço o conceito de assédio moral:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido (BRASIL, 2002).

Entretanto, para que seja considerado assédio moral é necessário cumprir alguns requisitos, segundo o José Cairo Jr (2002, p. 1155), os requisitos são: (...) “existência de um grupo social, repetição prolongada no tempo da conduta e escolha de uma ou algumas vítimas determinadas para efetivar o cerco “.

De acordo com Marie France (2005, s/p) ainda, “não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas”. Indubitavelmente, não restam dúvidas, que tais condutas violam a dignidade e a honra do assediado, bem como, lhe coloca em situações vexatórias, e interfere em seu comportamento social e abala inteiramente a sua autoestima.

3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 ASSÉDIO SEXUAL

De acordo com a Cartilha de Assédio Sexual no Trabalho (perguntas e respostas, 2018), o assédio sexual se subdivide em duas espécies: a primeira seria o “assédio sexual por chantagem” a segunda seria “o assédio sexual por intimidação”, portanto, faz-se necessário destaca-las para uma maior compreensão acerca da temática.

3.1.2 Assédio Sexual por Chantagem

O assédio sexual por chantagem (assédio sexual *quid pro quo*), é caracterizado pela existência da hierarquia sobre a vítima. Segundo a cartilha de assédio sexual e moral no trabalho, prevenção e enfrentamento na Fiocruz, (...) “é quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho.

Esse tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder”, ou seja, o detentor do grau hierárquico se utiliza do seu poder e da sua posição, para obter vantagens em face dos subordinados no ambiente laboral. Consoante entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio sexual por chantagem ocorre “quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada”.

Para o doutrinador Aloysio Santos considera-se assédio sexual por chantagem:

A prática do ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superioridade hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado, que não deseja ou considera uma molestação tal iniciativa, com a promessa de melhorar, manter ou de não modificar o status funcional da vítima ou, mediante ameaça de algum prejuízo profissional, com a finalidade de obter satisfação sexual. (SANTOS, 2002, p. 43)

Desse modo, não restam dúvidas, quanto aos meios ardilosos do assédio sexual por chantagem, sendo este, utilizado para a concretização de obtenção de favores ou até mesmo a manutenção da permanência no trabalho, através da conduta sexual, por meio do superior hierárquico em face do empregado subordinado, logo, resta explícito que as vítimas acabam

se sujeitando a esse tipo de prática por medo de serem desperdidas ou por medo de alguma outra repressão.

3.1.3 Assédio Sexual Por Intimidação (Ambiental)

A cartilha de assédio sexual e moral no trabalho entende que:

Assédio sexual por intimidação – Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho (CARTILHA, 2021, s/p)

Portanto, segundo Pamplona Filho (2011, p. 25) “trata-se do assédio caracterizado por incitações sexuais indesejadas ou manifestações que geram situações danosas ao assediado, no trabalho, prejudicando e violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio”. Assim dispõe o Tribunal Superior do Trabalho (TST) que o assédio por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

Posto isto, é evidente que as intenções do assédio por intimidação, ocorrem através da insistência, ameaças e repressões pela recusa, violando inteiramente o direito a um ambiente laboral seguro, bem como, a integridade da vítima assediada.

3.2 ASSÉDIO MORAL

3.2.1 Assédio Vertical Descendente

Essa modalidade de assédio é praticada por aqueles que se encontram em grau superior hierárquico, ou seja, o agente da prática delituosa pode ser o empregador, gerentes, coordenadores, gestores e supervisores. Desse modo, é notório que se aproveitam do seu cargo e abusam do seu poder sobre os subordinados (empregados).

Para Maria Aparecida Alkmin, o assédio vertical descendente:

É proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando (ALKIMIN, 2006, pág.69)

Nesse sentido, o autor José Cairo Jr elenca que essa modalidade de assédio ocorre com mais frequência, e entende que:

(...) quando o superior hierárquico é assediador e o subordinado, o assediado. Nessa situação, o assédio moral é mais preocupante posto que é acrescentado o agravante do agente ser o detentor do poder diretivo e a vítima ter receio de perder o emprego. (José Cairo Jr. 2002, p.1157)

3.2.2 Assédio Vertical Ascendente

Já a modalidade ascendente, caracteriza-se por ser uma conduta praticada por parte de um ou de vários subordinados contra o superior hierárquico.

A cartilha de assédio sexual e moral no trabalho, prevenção e enfrentamento na Fiocruz prevê que:

Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso e «de brincadeira», podem se transformar em assédio moral (CARTILHA, 2021, s/p).

Consoante entendimento do autor e doutrinador José Cairo Jr (2019), “é mais raro e ocorre quando se verifica que o autor da perseguição é o subordinado e a vítima, o superior hierárquico”, ou seja, nessa situação a vítima do assédio não mais é o empregado, mas sim, passa a ser o empregador (chefe).

3.3.3 Assédio Horizontal

O assédio horizontal é praticado entre pessoas do mesmo nível hierárquico, e não existe a relação de subordinação. Segundo o autor José Cairo Jr. (2019, p.1157), “se verifica entre colegas do mesmo status laboral, decorrente, na maioria dos casos, do processo de competição estabelecido pelos dirigentes da empresa”.

Em suma, essa modalidade manifesta-se através de brincadeiras maldosas, grosserias, entre outras condutas lesivas à honra, e acaba por resultar em conflitos interpessoais, ou até mesmo gerando a competitividade imposta pela empresa.

Para autora Alckmin assédio horizontal:

(...) é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosseiras, gestos obscenos, apalpamentos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa” (ALKIMIN, 2006, pág.64).

Conclui-se que, todo e qualquer espécie de assédio sexual e assédio moral, infringi inteiramente os princípios norteadores da Dignidade da pessoa humana, e, por conseguinte,

causa diversas consequências negativas para a vítima assediada, além do mais, o local de trabalho passa a não mais ser um local seguro e confortável para se trabalhar, ou seja, passa a ser um local inseguro e instável. Por isso é necessário que as empresas tenham uma maior observância em relação a todos os funcionários, incluindo aqueles que possuem o grau hierárquico, sendo este considerado o detentor do poder de posição sobre os demais.

4 EVIDÊNCIAS DO NÚMEROS DE CASOS LIGADOS AO ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL QUE SE FAZ PRESENTE NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

No atual contexto em que se encontra o Brasil, é visível o aumento de casos relacionados ao assédio sexual e assédio moral na relação empregatícia, Sendo assim cabe mencionar a pesquisa de casos realizada em 2018 pelo Site O Globo Política, (...) “Foram instaurados 158 processos de apuração relacionadas a assédio, que geraram expulsões de nove servidores e em 2014, quando a CGU começou a catalogar “ assédio sexual e moral”, foram instaurados 91 processos apuratórios e dois servidores foram expulsos”.

Ainda denota as estatísticas do site o Globo que o ano de 2018 bateu recordes em procedimentos instaurados, em suma, vale destacar as estatísticas de pesquisa sobre o assédio sexual e assédio moral realizada pelo Instituto de Pesquisa (Datafolha):

Uma parcela de 42% das brasileiras com 16 anos ou mais declara já ter sido vítima de assédio sexual. De forma geral, é mais comum o relato de assédio entre as mais escolarizadas (57%) e de renda mais alta (58% na faixa com renda mensal familiar acima de 1 salários) do que entre aquelas que estudaram até o ensino fundamental (26%) ou estão na faixa de renda familiar mais baixa, de até 2 salários (38%). Além disso, a taxa de católicas que declaram ter sofrido assédio (32%) fica abaixo da registrada entre evangélicos (47%)⁰ e mulheres sem religião (68%)

Segundo dados de uma pesquisa feita pela Talenses, consultoria de recrutamento executivo, entrevista feita pelo site VOCÊ S/A, (...)” 34% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho. Entre os homens o número alcança 12%”. Ou seja, diante das análises das estatísticas de casos, resta comprovado que o assédio sexual e assédio moral ocorre frequentemente com a mulheres, nesse sentido denota Hirigoyen.

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas e sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais do que a evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? (...) (HIRIGOYEN, p.99-100).

Embora, haja um número maior de processos instaurados por mulheres, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) “o gênero da vítima não é determinante para a concretização do assédio como crime”, ou seja, o homem também pode ser a vítima em casos de assédio sexual e assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Portanto, tem-se criado mecanismos de coibição por meio de projetos de Lei, a fim de resguardar os direitos da pessoa humana elencadas no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na qual cabe fazer a devida menção ao caput, e incisos I e X do referido artigo.

Art. 5º 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, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

X - 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

Além do mais, tem-se o artigo 483 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 - CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que regulamenta a prática do assédio e ainda possibilita o direito a rescindir o contrato, bem como de pleitear indenização.

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

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

No mesmo sentido denota Paroski:

Além dos efeitos danoso na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão do contrato de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente do trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias. (...) (PAROSKI, 2006, P.2)

Logo, os Tribunais já se manifestaram a respeito da indenização denominada de danos morais, vejamos:

I – Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, ‘dançar a dança da boquinha da garrafa’, àquele que não cumpre sua tarefa a

tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo 'diferente' do grupo. Por isso, golpeia a sua autoestima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88. (Recurso provido) ..." (TRT – 17ª R – RO n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio)

Assim Julga o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (MAJORAÇÃO). ASSÉDIO MORAL. O valor fixado pelo Juízo originário é razoável, pois ele compensa o abalo moral sofrido pelo autor, observa a capacidade econômica da empresa reclamada e atende o caráter pedagógico de forma a incentivar a reclamada a preservar o ambiente de trabalho sobre o qual detém poder de disciplina. Indevida a majoração postulada. Recurso do reclamante não provido.

(TRT-4 - RO: 00213026120155040701, Data de Julgamento: 30/11/2017, 1ª Turma)

Conclui-se então que, conforme os números de processos instaurados e apurados, bem como, os entendimentos jurisprudenciais, é perceptível o aumento crescente dos casos de assédio sexual e assédio moral na relação empregatícia. Logo, os posicionamentos jurisprudenciais e legislativos acerca da coibição e indenização por danos morais é prescindível para proteção do empregado assediado.

5 METODOLOGIA

O presente artigo de pesquisa classifica-se na área das ciências sociais aplicadas, e está interligada com as ciências jurídicas, bem como, trata-se de natureza básica pura, baseada em dados secundários, nesse diapasão, Schwartzman (1979), descreve que a pesquisa básica é “aquela que acumula conhecimentos e informações que podem eventualmente levar a resultados acadêmicos ou aplicados importantes, mas sem fazê-lo diretamente”. Desse modo, a pesquisa básica tem como principal objetivo, gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da Ciência, sem aplicação prática prevista, envolvendo verdades e interesses universais.

Ademais, o objetivo do presente projeto é, identificar quais os mecanismos que o Direito do Trabalho tem para evitar que o assédio sexual e assédio moral aconteçam na relação empregatícia. Sendo assim, foi realizada a pesquisa exploratória, pois segundo Gil (2007), esse procedimento proporciona maior familiaridade com o problema, com vistas a

torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses, ou seja, permite uma maior análise acerca da temática.

Por outro lado, traz em seu arcabouço a abordagem qualitativa, por buscar as razões do fato, segundo DESLAURIERS (1991, p. 58) “O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações. Sendo assim, a pesquisa qualitativa nesse projeto, serve para explicar o porquê do assédio sexual e moral na relação de trabalho, bem como, irá trazer uma maior compreensão para a sociedade.

E por fim, o presente projeto foi desenvolvido através de duas pesquisas, a bibliográfica e a documental, sendo assim, se faz necessário uma breve conceituação. “A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto” (...) (FONSECA, 2002, p. 32). Diante disso, a pesquisa bibliográfica é imprescindível para se iniciar uma pesquisa, pois é através da mesma, que se faz levantamento e estudos em livros, revistas, artigos, e até mesmo na internet, para a construção do projeto, proporcionando novos conhecimentos.

A segunda pesquisa utilizada para a construção do projeto foi a documental, e segundo o autor FONSECA (2001, p.32), a pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc.

Logo, o estudo se deu acerca das Leis e Jurisprudência, tendo como base, a Constituição Federal de 1988, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de identificar quais os mecanismos para evitar a conduta ilícita no ambiente de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo, abordou o fenômeno do assédio sexual e assédio moral que está presente na relação empregatícia, e trouxe a sua conceituação doutrinária e normativa, bem como o seu contexto social e histórico, como o intuito de garantir uma maior compreensão do leitor acerca da temática.

Logo, é de suma importância ressaltar que, o aumento da prática de assédio sexual, como também, o assédio moral no mundo moderno se deve à ingerência do capitalismo, à globalização e à busca incessante da produtividade, o que fez com o que o mercado de trabalho se tornasse extremamente instável e competitivo, principalmente com a entrada da mulher no mercado de trabalho.

Indubitavelmente não restam dúvidas, que o assédio sexual e assédio moral dentro das relações trabalhistas, causam inúmeras consequências negativas para o empregado assediado, pois como demonstrado ao longo da pesquisa, a prática de assédio se manifesta de maneira silenciosa, na qual viola inteiramente a dignidade da pessoa humana, além de provocar doenças de ordem psíquica, como os distúrbios de comportamento, a depressão, a agressividade e a desestabilização emocional.

Assim, diante dessas circunstâncias, se faz necessário uma maior conscientização perante a sociedade, como um todo, bem como, em especial no ambiente laboral, a fim de garantir um ambiente tranquilo, seguro e saudável para os empregados.

Desse modo, o presente artigo, permitiu a obtenção de pré-questionamentos, bem como, de possíveis respostas concretas, e conseguiu demonstrar a real situação dos empregados e dos comportamentos em relação ao bem-estar, comunicação, flexibilidade e produtividade das vítimas da prática delituosa.

Portanto, é extremamente relevante, se buscar um meio mais efetivo de garantir um ambiente laboral seguro, bem como, prevenir e combater a prática de assédio dentro das empresas, por meio de leis específicas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e programas de incentivo, prevenção e combate, a fim de que, tais incidências não mais ocorram no ambiente de trabalho, haja visto, que o assédio sexual já é tipificado como crime, de acordo com o artigo 216-A do Código Penal, bem como, existe vedações no ordenamento jurídico acerca do assédio moral.

Por fim, espera-se que haja uma conscientização dos Estados, entidades sindicais, trabalhadores e empregadores, acerca da existência do problema e da necessidade de se tomar medidas mais severas e preventivas para evitar essa prática delituosa dentro do ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Gabriel Alves - Artigo Jus - **O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4476/o-assedio-sexual-na-visao-do-direito-do-trabalho>. Acessado em: 24 abr. 2021.

ARAÚJO, Fátima Cecília Paes Wermelinger. Revista Âmbito Jurídico. **Assédio Moral e Assédio Sexual no Âmbito de Trabalho**. 01/05/2018. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/amp/#_ft_ref1. Acessado em: 24 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília: Senado Federal.

BRASIL. Lei Ordinária nº 3921, de 23 de agosto de 2002, **Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro**. Disponível em: <https://www.legislacaodigital.com.br/Avare-SP/LeisOrdinarias/392-2002>. Acessado em: 21 mai. 2021.

CAIRO JR. José, **Direito do Trabalho - Direito Individual e Coletivo do Trabalho**, 16º ed. - Salvador: ed. Juspodivm, 2019.

CARTILHA: **Assédio Sexual no Trabalho (Perguntas e Respostas)**. Disponível em: <https://www.justicadesaia.com.br/cartilha-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/>. Acessado em: 21 mai. 2021.

CARTILHA: **Assédio Sexual e Moral no Trabalho, Prevenção e Enfrentamento no Fiocruz**. Disponível em http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf. Acessado em: 20 set. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/>. Acessado em: 24 abr. 2021.

DATAFOLHA, Instituto de Pesquisas. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acessado em: 04 out. 2021.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russel Editores, 2004. p.37.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro, 2008. II v.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2010.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000

JUSBRASIL. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1114541486/recurso-ordinario-ro-679007420095040025>. Acessado em: 04 out. 2021.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. São Paulo: ed. LTR, 2001.

MESA DO SENADO FEDERAL. **Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acessado em: 24 mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

POLÍTICA, O Globo. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/politica/casos-de-assedio-sexual-moral-no-governo-federal-batem-recorde-em-2018-23324091>. Acessado em 04 out. 2021.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021/assedio-moral-no-trabalho/2>, publicado em 10/2006 - Acessado em: 04 out. 2021.

PALMEIRA Sobrinho, Zéu. **O Assédio Sexual. Suplemento Trabalhista**. São Paulo: LTR nº135/98, pág. 135.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio Sexual Na Relação de Emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Aloysio. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acessado em: 21 mai. 2021.

VOCÊ S/A. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>. Acessado em: 04 out. 2021.