

Assédio Sexual E Moral Contra Mulheres No Ambiente De Trabalho¹

Fabrina Querolay Braz De Andrade Lopes²

Ketully Luiza Maciel Soares³

Maria Goreth Da Silva Fontes⁴

Resumo:

O presente arquivo tem como objetivo descrever os problemas decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho, resultantes de danos morais e psicológicos, podendo o mesmo ser por vários meios e também identificar formas variadas de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, categorizar a intenção da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, quando adicionou ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A, tipificando o assédio sexual por chantagem como crime e formas de prevenção para as empresas sobre o assédio sexual e moral. Para o seu desenvolvimento será necessário o uso do método dedutivo, que ajuda na análise dos fatores que estão relacionados ao desenvolvimento do tema.

Palavras-chave: *Assédio. Problemas. Ambiente de trabalho.*

Abstract: *This file aims to describe the problems arising from bullying in the workplace, resulting from moral and psychological damages, which may be by various means and also identify varied forms of sexual and moral harassment in the workplace, categorize the intention of Law No. 10,224 of May 15, 2001, when it added article 216-A to the Brazilian Penal Code, typifying sexual harassment by blackmail as a crime and forms of prevention for companies for sexual and moral harassment. For its development it will be necessary to use the deductive method, which helps in the analysis of the factors that are related to the development of the theme.*

Keywords: *Harassmen. Problems. Work environment.*

¹ Artigo apresentado como registro parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida-FESAR. Ano 2021.

² Acadêmica de direito na Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida-FESAR. E-mail: Fabrinaquerolay@gmail.com

³ Acadêmica de direito na Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida-FESAR. E-mail: luizaketully78@gmail.com

⁴ Docente na Faculdade De Ensino Superior da Amazônia Reunida-FESAR. E-mail: gorethfontes@hotmail.com

Introdução

Na Constituição Federal, art. 1º, III, tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, existe também no dispositivo, uma vedação a quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas, dispostos nos arts. 5º, I e 7º, XXX, em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos. Porém, mesmo estando em lei, as discriminações de várias espécies ainda perduram nas relações sociais e, prevalecem ainda aquelas que dizem respeito ao sexo pois as mulheres ainda ganham menos do que os homens em muitos casos, há discriminação no processo seletivo, estagnação profissional, instabilidade e o assédio sexual.

Os casos de importunação, moral e/ou sexual no ambiente de trabalho ocorrem por diversos fatores. Houveram épocas em que embora estas importunações ocorressem, não era classificado como tal, e nem mesmo a nomenclatura era conhecida. Todavia, os casos foram aumentando e tendo repercussões preocupantes, a partir disto, os legisladores pátrios realizaram a inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, que se tornou realidade através da Lei n. 10.224/2001, que acabou por render-se aos reclamos da sociedade, manifestados através dos inúmeros posicionamentos da doutrina nacional e das decisões dos tribunais brasileiros. A figura do assédio sexual enquanto conduta vedada pelo ordenamento, está presente em legislações estrangeiras há mais tempo, como na Itália, Estados Unidos, México, Canadá e Austrália.

Na modernidade, com todos os avanços tecnológicos, podemos observar que a violência vem crescendo cada vez mais, existindo diferentes manifestações e modos de incitar e muitas vezes instigar essa agressividade. Na última década vem se observado cada vez mais o aumento desse mal no ambiente de trabalho. E por esse motivo, iremos buscar por meio deste trazer à tona uma das, se não a, mais comum forma de violência feminina trazida junto a modernidade, o assédio sexual e moral, uma forma de discriminação e desrespeito, no seu local de sustento, não necessariamente pode ser física, pode ser verbal, por gestos e dentre outros meios.

O presente projeto pretende trazer, como, a sociedade e os futuros profissionais de direito poderão agir, frente a algo tão recorrente em nosso meio, e demonstraremos como o direito irá, em um futuro bem próximo, lidar com o assédio.

O objetivo geral é descrever os problemas decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho, resultantes de danos morais e psicológicos, podendo o mesmo ser por vários meios.

Os objetivos específicos são identificar formas variadas de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, categorizar a intenção da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, quando adicionou ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A, tipificando o assédio sexual por chantagem como crime e formas de prevenção para as empresas para o assédio sexual e moral.

1 A introdução da mulher no mercado de trabalho

As mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho a partir da Revolução Francesa (1789), e a partir daí, as mulheres começaram a atuar de forma importante na sociedade HOBBS (2004).

De acordo com Lopes:

“Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção(...)Encontraremos a presença de trabalhadoras assalariadas, em grande número e essenciais ao desenvolvimento da indústria têxtil. Mesmo com isto há uma busca pela negação da inclusão da mulher na classe trabalhadora, ontem e hoje.”

Porém, com o decorrer da Revolução Industrial, houve a exploração de mão-de-obra, pelos donos da indústria. Os trabalhos das mulheres e das crianças foram essenciais para as fábricas, pois diminuía os esforços e também os custos com os salários. Pois as mulheres passaram a serem totalmente exploradas nas fábricas tendo exceção nas horas de trabalho e salários muito baixos. Dispõe Zamariolli:

“A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia.”

O trabalho da mulher só foi realmente “reconhecido”, com pagamentos de salários e diminuição nas suas horas trabalhadas quando ocorreram as guerras pois, enquanto os homens iam lutar pelo país, as mulheres assumiam os seus lugares,

trazendo até muitas melhorias para a economia mundial com suas habilidades, mostrando muitas vezes serem até melhores que os homens, como escreveu Baltar:

“A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres.”

As mulheres passaram por muitos conflitos para terem os seus direitos de trabalho como os dos homens, que eram o de aumento de salário, mesmo até atualmente as mulheres ainda recebendo menos, em alguns casos. Ainda existem diversas formas de as atrapalharem de obterem um devido sucesso nos seus empregos, como o assédio sexual e moral que podem deixar marcas físicas, psicológicas e morais.

2 As diversas formas de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho

Quando se fala de assédio sexual e moral, este tipo de comportamento, que é originalmente masculino, é o que mais para intimida e desestimula mulheres em sua vida profissional e as desencoraja a entrar ou a permanecer na carreira.

E como dispõe a opinião de Robert Husbands:

“Com esse comportamento, eles fazem passar duas mensagens: a primeira, que as mulheres são mais apreciadas no trabalho por seus atributos físicos e sua feminilidade do que pela sua competência profissional; e, segunda, que elas não devem ensaiar a se rivalizarem com os homens.”

Diante disto, existe um leque de possíveis tipos que podem se caracterizar como assédio, iremos expor, pois segundo Vicente Garrido (2002) podem ser listados da seguinte forma, desde o mais frequente até ao menos comum: Chamadas telefônicas, vigilância no lar, vigilância no trabalho, perseguição na rua, envio de cartas, envio de correio eletrônico, danos à propriedade, ameaçar prejudicar outros (familiares – exceto filhos - ou amigos), ameaçar fazer mal ou levar os filhos, entrar em casa, enviar prendas não solicitadas, empurrar, espancar, ameaçar, insultar, agressão/abuso sexual, reter durante algum tempo (retenção ilegal), maltratar/matar animais domésticos, enviar encomendas contendo coisas estranhas, incendiar algo da ou na

propriedade da vítima, apresentar denúncias sem fundamento à polícia/ao tribunal, roubar algo à vítima, molestar amigos/familiares (chamadas, pedidos absurdos, etc.), violar ou roubar o correio, ameaçar suicidar-se, usar outras pessoas como meio para assediar, no entanto, para a Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa:

“O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (Hirigoyen, 2002:14-15)”

E o doutrinador Fábio Luiz Pereira da Silva, possui opinião e dispõe que:

“Daí porque entendemos que pouco importa que o assediador seja superior hierárquico do assediado. Na nossa singela opinião, empregados de nível hierárquico inferior podem praticar assédio sexual, na medida em que tenham algum tipo de poder ou influência sobre o empregado assediado. Lembramos, por exemplo, os casos em que os favores sexuais são obtidos sob pena de serem reveladas informações desconhecidas, as quais, além do assediado, só o assediador conhece (2018, online).”

Não podemos confundir assédio com “cantadas”, pois a cantada seria sem maldade seria uma forma de conquista, já o assédio existe uma pressão psicológica conta a vítima, desmoralizando a mesma, deixando-a sem graça, chantageando-a com palavras de ofensas, muitas das vezes envolvendo até mesmo as famílias das vítimas, ameaçando as mesmas de demissão se não praticarem atos sexuais com os agressores.

Com o passar dos anos, o avanço tecnológico, coincidentemente contribui para assim diversificar as formas de assédio aumentando de forma significativa os meios para a ocorrência desse fato que atinge de forma severa as mulheres, podem ser enviadas mensagens com conteúdo sexuais, ou fotos, vídeos, e-mails, o agressor ameaçar a vítima de postar coisas a seu respeito em suas redes sociais. Muitas vezes ocorrem até fatos de que vítimas tenham tido relações sexuais com os agressores e os mesmos as chantageiem prometendo postar em suas redes sociais para que não os denunciem ou para que até mesmo possa continuar tendo relações com as mesmas.

Como dispõe Rodolfo Pamplona Filho, assédio sexual é

“toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de

livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas.”

A culpa nesse caso, decai somente ao agressor, e como forma de precaução sobre esses atos, cabe às empresas tomarem algumas iniciativas tanto de prevenção quanto de punição para esses assediadores.

3 Formas de prevenção para as empresas para o assédio sexual e moral

Existem várias formas de prevenção contra o assédio sexual no ambiente de trabalho, Segundo Hugo Jorge 2008:

“O empenhamento da entidade patronal e dos trabalhadores na criação de um ambiente de trabalho sem violência; - A definição dos tipos de ações não admissíveis; - A definição das consequências do assédio e das sanções que implicará; - A indicação do local e do modo como as vítimas de assédio podem obter ajuda; - O compromisso de não exercer represálias sobre os queixosos; - A explicação do procedimento a seguir para apresentar queixa; - O fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio, e a garantia de confidencialidade.”

Pode ser prevenido também quando existe medidas claras e bem colocadas para todos trabalhadores de uma empresa.

A prevenção é uma forma de melhorar a vida profissional e evitar a exclusão social e o desemprego.

Até porque, de acordo com Aneliza Zuccarato:

“A empresa é sempre penalizada, mais do que o assediador, já que a primeira atitude a ser tomada pela vítima é o pedido de indenização por danos morais. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho – situação em que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Neste caso, se a empresa for condenada a indenizar a vítima, a organização pode ingressar com uma ação de regresso contra o assediador, para reaver os valores pagos.”

Dentre algumas formas de prevenção podemos citar: as empresas criar canais de denúncia (com a possibilidade de denúncias anônimas) para que assim sejam reportadas as ocorrências, para que cheguem ao conhecimento dos responsáveis pela organização, com um canal seguro, as pessoas acabam não tendo medo de fazer

a denúncia e não lidara sozinhas com essas eventuais situações de constrangimento, podendo gerar um até mesmo um abalo psicológico a vítima.

As empresas devem assegurar que seus funcionários tenham conhecimento da dimensão desse problema e observem as normas e valores organizacionais, através de formas de dialogo visando diminuir os conflitos interpessoais existentes e ao mesmo tempo evitando seu agravamento e conformações de situações de assédio sexual.

Sendo assim, essa responsabilidade não é apenas da empresa, todos os demais envolvidos devem compartilhar essa responsabilidade de identificar e prevenir essas práticas e comportamentos abusivos e promover respeito e segurança a todos que ali trabalham, assim desenvolvendo um ambiente saudável e confiável.

4 Intenção da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, quando adicionou ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A.

Buscando trazer justiça a essa conduta reprovável no Brasil, foi apresentado o Projeto de Lei 4.742/2001, de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus.

Aneliza Ulian Zuccarato, em relação ao assédio sexual, ressalta que:

“Sempre foi uma preocupação da Justiça brasileira combater este tipo de ocorrência dentro e fora o ambiente de trabalho, motivo pelo qual o legislador brasileiro resolveu, em 2001, tipificar como crime a conduta do agente que tem a intenção de obter favorecimento sexual, com pena de detenção de um a dois anos, além de todas as previsões no âmbito do direito do trabalho.”

Trouxe punições nas esferas cível, trabalhista e administrativa já existentes, como os casos de dano moral já decididas pelas diversas varas do trabalho, como a Portaria do Ministério Público do Trabalho 583, de 22/06/2017, cuja finalidade foi estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento de situações de assédio moral, assim como a Lei 11.948, de 16/06/2009, que em seu art. 4º veda a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Como dito anteriormente, o assédio no ambiente de trabalho se dá a partir de patrões ou outros funcionários com cargos acima dos das vítimas, perante isso, o abuso de poder, transforma a arte de sedução em chantagem, faz com que a vítima deste tipo de violência muitas vezes se sinta amordaçada, com a existência da lei existe a possibilidade de denunciar este abuso, tornando definitiva a possibilidade de requerer uma indenização pelo dano sofrido, fazendo com que a vítima tenha em sua dignidade, uma compensação.

Damásio de Jesus explana que:

“É preciso, entretanto, que alguns elementos identificados como requisitos necessários para que se possa precisar as consequências jurídicas do assédio sexual. Vale ressaltar, que a conotação sexual seja evidente, que a insistência em se obter favores sexuais se mostre indesejada pelo assediado, que se dê em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de emprego e que a conduta, que pode ser verbal ou física, possa trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função, ou seja, deve observar-se a legitimidade do direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio.”

O assédio sexual está previsto no artigo 216 A do Código Penal, que dispõe:

"Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função: Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos."

Trata-se também de crime próprio, formal, comissivo, especialmente pode ter a modalidade omissiva imprópria e instantâneo, pois a sua consumação não se prolonga com o tempo, a paixão do agressor pela vítima, como diz Guilherme de Souza Nucci (Código Penal Comentado, 8º edição, pág. 877) não serve para excluir o delito, isso porque a emoção e a paixão não afastam a responsabilidade penal. Como supracitado, o flerte e a “cantada” não se configura como crime de assédio sexual, torna-se crime a partir do momento em que a intenção do agente seja de constranger, independente de se obter ou não os favores sexuais pretendidos, sendo admissível a tentativa. Constranger é forçar, compelir, compelir, obrigar.

Além das penas supramencionada, ainda existe a possibilidade de demissão por justa, que é cabível pela seguinte decisão judicial:

“Assédio sexual. Tipificação com incontinência de conduta. Requisitos. O assédio grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente em ambientes sócias de dinâmica rotineira e obrigatória. É que nesses ambientes (trabalho, clube etc.), o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima

desvencilhar-se definitivamente do agressor. (Tribunal Regional do Trabalho, 3a Região, RO n. 2.211/94, Relator Mauricio Godinho Delgado, in Rep. IOB de Jurisprudência 1994, 1/887).”

E ainda cabe, quando for caso de assédio moral, indenização por dano moral, disposta no artigo 927 do Código Civil, que dispõe:

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Considerações

O desenvolvimento do presente estudo proporcionou uma análise geral dos crimes contra a moralidade feminina e sua honradez sexual. A obra acadêmica foi realizada com base em estudos de artigos científicos, doutrinas, pesquisas em sites confiáveis, jurisprudências, ordenamento jurídico com o intuito de esclarecer aos leitores formas de identificação, formas de solução, características dos agressores, comportamentos das vítimas, punições para quem comete os crimes abordados e possíveis meios para a diminuição desse crime que afeta principalmente à população feminina.

REFERÊNCIAS

BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.

DECRETO-LEI 2.848, DE 07 DE DEZEMBRO DE 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

GARRIDO, VICENTE (2002), **Amores que matam. Assédio e violência contra as mulheres**. Lisboa: Pricipia.

GUILHERME DE SOUZA NUCCI (**Código Penal Comentado**, 8º edição, pág. 877)

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

HOBBSAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004

HUSBANDS, Robert. **Panorama de la legislacion sus le hárcelement sexuel au travail**. Revista Internacional do Trabalho, v. 131, p. 6, 1992

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 58.

JORGE, HUGO (2008), **“Assédio no trabalho”**. Disponível em <http://hugo-jorge.blogs.sapo.pt/31690.html> Acesso em 20 de novembro de 2021.

LOPES, C. L. E. **8 de março, Dia Internacional da Mulher – Uma data e muitas histórias**. Disponível em <http://www.ubmulheres.org.br/paginas/historia>. Acesso em 15 de outubro de 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2001, p. 35.

SILVA, Fábio Luiz Pereira. **Assédio sexual no trabalho responsabilidade do empregador**. UNESP.BR. Disponível em: <https://www.unesp.br/proex/informativo/edicao03dez2001/materias/assedio.htm>. Acesso em 10 de nov. de 2021.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. **A Mulher na Política**, disponível em www.portal.santos.sp.gov.br. Acesso em 08 de nov. de 2021.

ZUCCARATO, Aneliza Ulian. **Assédio sexual: um crime no trabalho**. RH. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/5169/assedio-sexual-um-crime-no-trabalho.html. Acesso em 07 de nov. de 2021.