

FACULDADE DO ESTADO DO MARANHÃO – FACEM
CURSO DE DIREITO

ELINE DE CARVALHO LIMA

ASSEDIO SEXUAL E MORAL NO AMBITO TRABALHISTA

São Luís

2017

ELINE DE CARVALHO LIMA

ASSEDIO SEXUAL E MORAL NO AMBITO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM, como requisito para obtenção do título de bacharelado em Direito.

Orientadora: Prof^a Fernanda Moreira Sousa

São Luís

2017

Lima, Eline de Carvalho

Assédio sexual e moral no ambiente trabalhista. / Eline de Carvalho Lima. – 2017.

35 f.

Monografia (Graduação-Direito) – Faculdade do Estado do Maranhão - FACEM, São Luís, 2017.

Impresso por computador(fotocópia)

Orientação: Prof.^a Esp. Fernanda Moreira de Sousa

1.Assédio sexual. 2. Assédio moral. 3.Trabalho-assédio. I. Título.

CDU:349.2

ELINE DE CARVALHO LIMA

ASSEDIO SEXUAL E MORAL NO AMBITO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM, como requisito para obtenção do título de bacharelado em Direito.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Fernanda Moreira Sousa (Orientador)

1° Examinador

2° Examinador

A Deus, pois Dele vem toda força e capacidade.

AGRADECIMENTOS

Grata a Deus, pelo o dom da vida, pelo o seu amor infinito, pois sem ele eu nada sou. Agradeço a Ele por todas as oportunidades que Tem concedido a minha vida e por tornar realidade o que a meu ver era impossível, e por fazer de mim uma vencedora diante de todas circunstancias.

Agradeço ao meu amado esposo Pedro, por ser minha inspiração, pelo o seu apoio, dedicação, paciência, pelo companheirismo e todo o suporte, por caminhar lado a lado nessa longa e difícil jornada, por acreditar em mim e em meu desempenho, acreditando sempre no meu melhor.

Aos meus pais, pela educação que me concederam, pelos princípios e valores que foram primordiais na formação do meu caráter e de tudo que sou hoje como pessoa.

À minha orientadora Fernanda Moreira, que prontamente aceitou este encargo, auxiliando-me na construção deste trabalho. Por todo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Agradeço todos os que me incentivaram e oraram por mim nesta caminhada.

*“Que todo o meu ser louve ao Senhor, e que eu não esqueça nenhuma das suas
bênçãos!”
(Salmos 103:2).*

RESUMO

O presente estudo tem por finalidade estudar as condutas inadequadas cometidas no meio ambiente de trabalho, analisando assim, as formas mais comuns de assédio – sexual e moral, bem como suas relevâncias jurídicas e psicológicas. Para tanto, faz-se necessário uma breve análise dos conceitos de assédio e suas diferenças; seus resultados contratuais; o dano moral causado à vítima; a culpabilidade do empregador; a prova judicial e, ainda, algumas condutas que não constituem o assédio sexual e moral.

Palavras-chave: Assédio sexual. Moral. Trabalho – assédio. Dano moral. Relações de trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to study the inadequate behaviors committed in the work environment, thus analyzing the most common forms of sexual and moral harassment, as well as their juridical and psychological relevance. Therefore, a brief analysis of the concepts of harassment and its differences is necessary; their contractual results; the moral damage caused to the victim; the guilt of the employer; the judicial test, and also some conduct that does not constitute sexual and moral harassment.

Keywords: Sexual harassment. Moral. Work – harassment. Moral damages. Work relationships.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ASSEDIO MORAL	10
2.1 Conceito e Caracterização	10
2.2 Assédio Moral nas Organizações	11
2.3 A interferência no clima organizacional	12
2.4 As consequências do assédio moral	13
2.5 Justiça e Assédio Moral	15
2.6 PREVENÇÃO E SOLUÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES	17
2.7 A quem recorrer	17
3 ASSÉDIO Sexual	18
3.1 Conceito	18
3.2 Conceito	19
3.3 A DIGNIDADE HUMANA	20
3.4 Características	21
3.5 Alvos principais de assédio sexual	24
3.6 Punição	24
3.7 Das Consequências do Assedio Sexual	25
3.8 Para o Empregado Assediado	26
3.8.1 Jurídicas	26
3.8.2 Para o Empregador	27
3.8.3 Responsabilidade Civil e Trabalhista	27
4 PECULIARIDADES	30
5 CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo pretende relatar o assédio moral e sexual no atual contexto histórico dentro das organizações trabalhistas, seus fundamentos na formação histórica, sua definição e relação de emprego em meio ao direito do trabalho como também as relações atuais.

Ainda que o assédio tanto moral quanto o sexual sejam tão antigos quanto o próprio trabalho, as primeiras pesquisas sobre o tema só foram realizadas em 1980 pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, quando, ao estudar na Suíça, observou que nas grandes organizações o comportamento dos empregados demonstrava a fragilidade da autoestima em relação a determinados empregados e que afetava a produtividade.

O assédio moral na vinculação de trabalho é um tema que liga varias outras ciências, como por exemplo, a medicina do trabalho, a psicologia, e essencialmente o direito, onde a importância destas áreas é identificar ou prever o assédio moral e sexual nas relações trabalhista. O conhecimento caracteriza-se pela maneira desagradável, praticada através de discriminação racial, ofensas verbais, abusos, atos de humilhação, e ate mesmo repúdio por parte de quem ofende.

Considerando as relações empregatícias, o assédio moral e o sexual se revelam de diversas formas, tendo como sujeitos o ofensor e a vítima, onde tanto o empregado quanto o empregador podem desempenhar papeis iguais. Definindo assim a pratica do assédio tanto por parte do Chefe, quanto por parte do subordinado, sendo que a prática de maior frequência é da hierarquia, ou seja, a vítima assediada moralmente e sexualmente é subordinada e submetida ao ofensor.

Diante dos fatos apresentado serão assinaladas consequências do assédio tanto para o empregado, quanto para a sociedade e para o empregador. Serão analisados os efeitos dos danos morais, físicos e psicológicos do empregado assediado e a queda de produtividade da empresa. Com sugestões de algumas medidas de prevenção e erradicação, em busca de minimizar do problema.

2 ASSEDIO MORAL

2.1 Conceito e Caracterização

O conceito jurídico de assédio moral é complexo de ser elaborado, devido às suas várias formas de manifestação.

Barros (2011, p. 732-33) definiu o assédio moral como:

Situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem matem uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, como objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

No entanto alguns doutrinadores destacam que há mais o dano psíquico em face do constrangimento e sofrimento psicológico sofrido pela vítima. Por outro lado, outros dão maior enfoque à circunstâncias vexatória e ao dano à imagem. Contudo, existem hoje elementos caracterizadores do assédio moral do qual a doutrina e jurisprudência se afinam.

Outra característica essencial do assédio moral é o objetivo de causar o dano psíquico ou moral à vítima para marginalizá-la e desestruturá-la em seu ambiente de trabalho, podendo levar à vítima a ter danos não apenas psíquicos, porem causar-lhe depressão, bloqueio, inibições, etc.

O art. 2º do Projeto de Lei nº 2.369/2003, que tramita no Legislativo Federal, define o assédio moral:

Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I. atente contra a sua dignidade ou seus direitos. II. afete sua higidez física ou mental. III. comprometa a sua carreira profissional.

O assédio moral ou violência moral é, ainda, conhecido como mobbing (coaçoão moral ou terror psicológico no trabalho), e se configura nas mais diversas situações. São exemplos deste tipo de conduta: as medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de ridicularizações; o abuso de poder; a

determinação de prazos pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis; o uso de meios ardis ou fraudulentos para atrapalhar a produtividade, entre outras práticas.

O assédio moral é, pois, uma forma de perseguição continuada, humilhante, cruel, e geralmente praticada por um sujeito perverso, que tem por maior objetivo exonerar a vítima do trabalho.

Vale ressaltar, no entanto, que a prática do assédio moral não se trata de uma mera lesão a um direito da personalidade, o que gerará uma indenização maior e consequências mais significativas no que tange as verbas trabalhistas devidas ao empregado. Caso não ocorra a configuração do assédio moral, poderá, ainda o trabalhador pleitear através do instituto do “dano moral” a indenização pelas situações vexatórias ou humilhantes ocorridas no ambiente de trabalho.

Infelizmente, a justiça em nosso país se mostra morosa e, provavelmente, a configuração da prática de assédio moral gerará delongas processuais. No entanto, cabe ainda ao Poder Judiciário dificultar tal prática, através da aplicação severa de todas as medidas cabíveis contra os empregadores.

2.2 Assédios moral nas organizações

Desde os princípios da humanidade, esse tipo de abordagem passou a ser divulgada, principalmente, a partir da obra de Hirigoyen, a qual constatou que cada vez mais na competitividade do mercado, pode-se observar esse acontecimento e observar os seus efeitos maléficos, que vão das doenças físicas, psíquicas, baixa autoestima, e até mesmo em casos que levam as vítimas à morte.

Assediar moralmente, segundo Barreto (2002, p. 2) é uma:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vai sendo degradado. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.

Na última década, o assédio moral tem ganhado grande destaque dentro das organizações, ainda que, exista em todas as relações sociais.

Toda conduta abusiva como gestos, palavras, comportamentos, atitudes, etc. ameaça ou degrada o clima de trabalho por sua repetição ou

sistematização, indo de encontro à dignidade / integridade psíquica ou física da pessoa (HIRIGOYEN, 2002, p. 64)

O assédio moral nas relações de trabalho, geralmente acontece nas dependências das Empresas e quase sempre durante a jornada de trabalho, de forma constante contra o empregado, muitas das vezes colocando-o numa situação vexatória e humilhante por parte de seu superior.

A vítima normalmente não é considerada, e nem vista igual em direitos. O objetivo fundamental do agressor é desqualificar e menosprezar a vítima, enquanto ser humano e enquanto profissional. A vítima optada é isolada do grupo sem fundamentos, passando a ser ridicularizada, hostilizada inferiorizada, e desacreditada diante dos demais colegas.

2.3 A interferência no clima organizacional

Abordar sobre clima organizacional é falar de como é conhecido o ambiente organizacional ou ambiente de trabalho, pois no espaço de trabalho é aonde o indivíduo lança seus pensamentos, as suas intenções e desempenha a sua função. Conservar um bom ambiente de trabalho é muito importante, pois, evita comportamentos que não devem ser aceitos dentro do âmbito trabalhista.

É de grande relevância prevenir o assédio moral por meio uma ótima conduta de ética, a qual ajuda na contribuição para a melhora da qualidade de produção e até mesmo na melhora do ambiente.

Desta maneira, lideranças autoritárias, exposição pública de falhas no desempenho profissional, trabalho contraditório com a capacidade do funcionário, humilhações e ameaças contínuas, dificuldade na comunicação, brincadeiras e hábitos de mau gosto, xingamentos e apelidos, ambientes hostis, funcionários ignorados e isolados dos demais, avaliação imprecisa do trabalho feito, desmerecimento de resultados, ameaças de demissão, dentre outras, são alguns dos casos que caracterizam o assédio moral, ou seja, agressões psicológicas constantes que causam constrangimentos, agressões verbais, humilhações, ameaças e isolamento, são atitudes que abalam o psicológico das pessoas. Além disto, o poder está presente no vínculo social e as divergências são inerentes às relações de poder. Isto ocorre nas empresas e estão presentes em todas as categorias hierárquicas e não somente nas relações de autoridade.

A tensão psicológica continua adoecem não só a mente, mas também o corpo devido ao grande estresse provocado. No entanto, é essencial que a conduta da liderança hierárquica se adeque às normas e procedimentos próprios às atividades contratadas, caso contrário, o mesmo comprometerá a saúde física e psicológica do empregado. O assédio moral, como fenômeno, vem sendo observado como grande obstáculo no ambiente de trabalho, pois o mesmo causa queda na produtividade, redução da criatividade, falta de comprometimento, depressão, falta de estímulo, geram ações indenizatórias e até mesmo em caso extremo, o suicídio.

De acordo com Chiavenato (2002, p.95):

O clima organizacional é um elemento que sobressai nas relações do trabalho e fornece as diretrizes para a permissividade ou não, cria regras, impõe normas de conduta e fomenta comportamentos e atitudes que apelam para a consciência de cada "colaborador."

O medo presente em todas as instâncias reprime toda e qualquer disposição de defesa da própria dignidade quando se tem o emprego em jogo. Assim, torna-se muito mais difícil a recuperação da dignidade, fato este piorado quando não há ajuda de profissionais que, deveriam viabilizar apoio médicos e psicólogos.

2.4 As consequências do assédio moral

Com medo de serem lesados muitos colaboradores sofrem calados as humilhações, agressões verbais, e até mesmo ameaças sofridas no âmbito organizacional, suportando os assédios morais dentro das empresas. Com isto a produtividade dos trabalhadores tem tendência de diminuir, causando no mesmo a falta de interesse, desmotivação, o medo domina o seu eu tornando-se rotina. O assédio moral é um ato inclemente, caracterizando-se em uma atitude violenta, quase sempre praticada por um ou vários chefes.

Um trabalhador, ao ser constrangido moralmente, é lhe causado um desordenamento emocional, fazendo com que o mesmo venha mudar até mesmo sua identidade, pois o assédio moral atinge sua identidade, pois altera seus valores, causando no indivíduo danos psíquicos (mental), prejudicando em alguns casos gravemente a sua saúde, podendo até mesmo levar a pessoa a morte. O assédio é

caracterizado ao ter repetitividade, persistências, insistências, enfim, ao realizar a intenção do assediador acaba sempre prejudicando a integridade da vítima.

Segundo o sueco Leymann (2005, p. 32), psicólogo do trabalho afirma que:

Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações anti-éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Nesse sentido, a psicóloga francesa Hirigoyen (2002, p.17), conceitua:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Trata-se, portanto, de um comportamento contrário à moral e ao próprio ordenamento constitucional, que se institui no local de trabalho de forma progressiva, complementando consigo dois elementos, representado pelo abuso de poder e pela manipulação. O assédio moral insulta a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, retirando a vítima do emprego, gerando, muitas vezes, o desemprego forçado.

Normalmente ao acontecer o assédio com alguma pessoa é comum que ela se torne uma pessoa mais isolada das outras, afastando-se de um grupo de convívio, ela passa a ser desacreditada, hostilizada e ridicularizada no ambiente de trabalho. Os colegas acabam quebrando o elo de relações com a vítima tornando-se uma pessoa agredida não só pelo agressor, mas como também pelos colegas de trabalho.

A doutrina enumera vários comportamentos que caracterizam o assédio moral, verdadeiras técnicas destinadas a desestabilizar a vítima. Citam-se as seguintes características:

1) Técnicas de relacionamento (p.ex.: quando o assediador: ignora a presença da vítima, não lhe dirige o olhar nem a palavra, impede a vítima de comunicar-se); 2) Técnicas de isolamento (p.ex.: quando à vítima são atribuídas funções que a isolam dos demais ou, ao contrário, a deixam sem qualquer atividade, impedindo, assim, o contato desta com os demais colegas do serviço); 3) Técnicas de ataque (p.ex.: atos praticados pelo assediador visando à vítima, desacreditando-a ou desqualificando-a diante dos colegas ou clientes da empresa); 4) Técnicas punitivas (p.ex.: quando a vítima é colocada sob pressão). (LEYMANM, 2003, p. 22).

Barros (2011, p. 545), ainda menciona outras formas de caracterizar o assédio moral, cuja agressão é dissimulada, não permitindo o revide. Manifestando-se por suspiros seguidos, pelo erguer de ombros, olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironia, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente praticados em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre as preferências, favores sexuais e outros.

Nota-se que o assédio moral, além de ser uma conduta contrária à moral, é uma conduta anti-social que contraria o ordenamento jurídico, pois viola o dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade de outrem.

Outro ponto crucial à configuração do assédio moral é que a conduta degradante e humilhante praticada pelo assediador não pode apresentar-se como fato isolado, e sim com certa frequência. Portanto, não caracteriza o assédio moral um conflito temporal, muito menos uma agressão pontual partida do empregado ou superior hierárquico. O ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, importando, dessa forma, a regularidade e repetição sistemática da conduta, capaz a degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima. Um fato isolado, contudo, pode gerar dano moral.

Finalmente, e não menos importante, a conduta do agente deve ser consciente, intencional ou previsível, sabendo este o efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima.

2.5 Justiça e Assédio Moral

A fiscalização e o sindicato do trabalho devem intervir nos casos de manifestos e de abusos. Nos dias de hoje, este tem mostrado algumas novidades quanto a sua gravidade, banalização e generalização do problema. Diante dos fatos, muitas têm sido as questões sobre a criminalização desta conduta na legislação brasileira, sendo que, de acordo com Jaloreto (2004), no momento atual no Brasil o agressor não pode ser punido criminalmente, uma vez que não existe lei que determine o assédio moral como crime.

Porém, Silva (2004) nos mostra que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943, prevê, como causas de rescisão indireta (hipótese de rescisão de iniciativa do empregado por culpa do empregador), dispositivos que podem ser apelados para aceitar eventual ação de indenização por assédio moral:

artigo 482, alínea "j" - o empregado pode ser demitido por justa causa por "ato lesivo da honra, ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem"; segundo o artigo 483 - comete falta grave o empregador que exigir serviços superiores às forças do empregado (alínea "a"), tratá-lo (diretamente ou através de superiores hierárquicos) com rigor excessivo (alínea "b"), colocá-lo em perigo manifesto de mal considerável (alínea "c"), descumprir as obrigações do contrato (alínea "d"), praticar contra ele ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama (alínea "e") e ofensivas físicas (alínea "f").

De acordo com os defensores do crime no Brasil as vítimas se sentiriam bem mais protegidas se as leis do direito penal fossem mais severas combatendo e impondo limites ao empregador perverso.

São muitos os projetos de lei em âmbito municipal, estadual e federal, que se encontra em trâmite diante do poder legislativo, visando introduzir no Código Penal Brasileiro pena de detenção e multa àquele que se enquadrar nessa prática abusiva. Todavia, Jaloreto (2004), compreende que é improprio a criminalização de tal conduta, uma vez que corre grande risco de se ver o direito penal sendo utilizado como instrumento de fraude nas relações de trabalho, bem como em negociações entre patrões e empregados.

Schmidt (2002) acredita que pode ser formado no seio da empresa de médio e grande porte, um Conselho integrado de membros eleitos pelos empregados, representativos de todas as categorias profissionais atuantes na empresa.

Desse Conselho, poderia também fazer parte um representante do Sindicato de Trabalhadores, pessoa alheia ao ambiente de trabalho e que, portanto, esta estaria dispensada de eventuais retaliações. Esse Conselho teria por finalidade a discussão e análise de situações denunciadas como sendo de assédio moral, tendo reuniões periódicas e frequentes, com poder de proposta ou de decisão junto ao empregador.

2.6 Prevenção e solução nas organizações

Schmidt (2002) discute que é preciso revelar quem seja o autor do assédio, procurando encontrar seu objetivo para saber o porquê do assédio. Feita a apuração da situação, é possível identificar o que está ocorrendo e quais atitudes devem ser tomadas. Como por exemplo, a descontinuação do contrato de trabalho, como última saída.

Desta forma, diagnosticado o assédio moral, a etapa seguinte é a busca de uma solução adequada para começar a inserir um programa de intervenção para que tome uma providência antes que o processo se instale.

2.7 A quem recorrer

A pessoa ao passar por situação como esta, deve imediatamente procurar conversar e tentar se resolver com o assediador, caso o problema persistir procure o chefe, não resolvendo a situação comunique-se com o RH da empresa, ele não tomando as decisões cabíveis falar com o dono da empresa, logo após fazer isto resta recorrer a policia e entrar com processo.

Porém nem sempre a vitima consegue provar com clareza o assédio, pois não é só agressão verbal ou uma ameaça que vai concretiza-lo, tem que haver alguma prova concreta. Entretanto, por outro lado existem muitos funcionários que são bastante sensíveis, não suportando receber uma ordem mais rígida por parte do chefe, levando o mesmo a cogitar a possibilidade de ser um assédio nem sempre isto é real.

3 ASSÉDIO SEXUAL

3.1 Conceito

O conceito adotado no Código Penal no artigo 216-A:

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 do emprego, cargo ou função.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio sexual como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Alguns Tribunais do Trabalho em seus julgados define o assédio sexual como:

Danos Morais – Assédio Sexual. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual. (TRT 17ª REG. RO 1118/87, DESEMBARGADOR JOSÉ CARLOS RIZK).

O Assédio Sexual no ambiente de Trabalho consiste em manifestações explícitas ou implícitas constantes, de natureza sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje, ou seja, é "forçar a barra" para obter favores sexuais. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode ser falada ou apenas insinuada; vir em forma de ameaça, quando alguém promete promoção para a vítima, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há intimidação com uma arma.

Com outras palavras, o assédio sexual é o ato de "constranger alguém com a intenção 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".

3.2 Conceito

Assédio sexual é um tipo de imposição de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica maior e superior em relação a um subordinado, pois nem sempre o assédio é empregador - empregado, o contrário também pode acontecer. O assédio sexual caracteriza-se geralmente por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado, com fundamento em sexíssimo.

Analisando resumidamente, seria um comportamento de caráter sexual, não desejada pela parte assediada, caracterizada por uma vantagem ou desvantagem do assediador geralmente hierarquicamente superior, feita continuamente pela parte autora, restringindo sua liberdade sexual.

Segundo Palmeira Sobrinho (1998, p. 135) esse seria o conceito:

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.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu juridicamente desse modo: Assédio Sexual – insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo – devem apresentar pelo menos um das seguintes características:

- 1) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego;
- 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado;
- 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Barros (2008, p. 936) conceitua assédio sexual, como sendo de dois tipos:

Distinguem-se o —assédio sexual por intimidação (assédio ambiental), que é o mais genérico, e o —assédio sexual por chantagem. É o chamado assédio quid pro quo, ou seja, —isto por aquilo. O primeiro caracteriza-se por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o —assédio sexual por chantagem traduz, em geral exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se

preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. Esse tipo assédio sexual poderá ser praticado também por inferior hierárquico, excepcionalmente, sob a ameaça de revelar algum dado confidencial do empregador, por exemplo.

Rodolfo Pamplona Filho (1999) aponta o conceito de assédio sexual em seu livro —O Assédio Sexual na Relação de Emprego como sendo —toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cercandolhe 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.

3.3 A dignidade humana

A dignidade pode ser conceituada simplesmente pelo fato de todo ser humano ter direito a respeito, como está disposto em nossa Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, não importando, portanto, sua origem, idade, raça, estado civil, sexo, condição social ou econômica.

Miguel Reale em seu livro —Filosofia do Direito II utiliza uma terminologia muito interessante, onde podemos constatar, historicamente, a existência de basicamente, três concepções da dignidade da pessoa humana: o individualismo, personalismo e transpersonalismo.

Explicando essas três concepções rapidamente, Reale (1999, p. 277-279) afirma que:

No individualismo, cada homem, realizando seu bem, realizaria, mediante automático equilíbrio dos egoísmos, o bem social ou o bem comum. No transpersonalismo sustenta que é ao contrário, que o bem do todo é condição sine qua non da felicidade individual, e que, na realidade, devem preponderar sempre os valores coletivos, só adquirindo autenticidade e plenitude a existência humana quando a serviço do bem social. No personalismo, diz-se então, em síntese, que na apreciação do bem social ou do justo, ora prevalece uma atitude individualista, ora uma atitude coletivista, ora de cooperação personalista, esse personalismo não sendo usado em seu sentido pejorativo, e sim, significando o reconhecimento do valor intocável do indivíduo enquanto este se põe como pessoa.

Desse modo, o indivíduo enquanto sujeito de direitos e princípios onde aqui se trata, há de preponderar sempre, sobre qualquer tese ou valor, sendo sempre absoluto o ser - humano.

Vivemos em um país onde se adota o Estado Democrático de Direito, portanto, a pessoa tem valor supremo na democracia, a dignidade humana como dissemos no primeiro parágrafo, está expressamente contida em nossa carta magna, e é considerada como sendo um dos direitos fundamentais, direitos esses que funcionam como balizas reguladoras da capacidade de auto-organização dos Estados. É um princípio constitucional estabelecido (organizatório), por proibir a ação indiscriminada do Poder Constituinte Decorrente.

O princípio supracitado possui varias funções, dentre elas se configuraria como primordial conferir legitimidade ética e moral à Constituição Federal, portanto, um núcleo essencial com a função de dogmatizar os direitos fundamentais. Esses direitos, conseqüentemente, ocupam um grau superior na hierarquia de nosso ordenamento jurídico por não poderem ser violados pelo Poder Constituinte Derivado Reformador de Emenda, em função da sua colocação perante as cláusulas pétreas do artigo sessenta, parágrafo quarto da Carta Magna, onde relata que não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; os direitos e garantias individuais.

Em consequência da magnitude do princípio da dignidade humana pode-se concluir conseqüentemente, que as demais premissas do Estado Democrático de Direito, como direitos fundamentais, divisão de poderes e controles judiciais derivam desse valor.

3.4 Características

Ofendendo o princípio da dignidade humana, a honra, os bons costumes, a intimidade da pessoa, imagem, e a ética no trabalho. Evidenciamos, portanto, os principais requisitos para a configuração do assédio sexual:

- 1) Sujeitos: (Assediador e Assediado); Para uma possível caracterização de assédio precisa-se ter a figura do assediador (agente) e do assediado

(vítima), geralmente o agente é homem, conseqüentemente, a vítima mulher, podemos ser contrario também.

No Curso de Direito do Trabalho de Barros (2008, p. 935):

Afirma-se que 45% do contingente feminino da administração federal dos EUA sustentaram que tiveram de suportar algum tipo de assédio no trabalho. Nos Países Baixos, 58% das mulheres entrevistadas viveram situação semelhante. No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham Jam foram assediadas. Não deixa de configurar crime a mulher sendo a assediadora e o homem sendo o assediado, contudo, também não se pode deixar de mencionar a possibilidade de agente e vítima serem do mesmo sexo, causando conseqüentemente, uma relação de assédio sexual homossexual.

Conduta Sexual: Não se caracteriza assédio sexual a simples paquera no trabalho, desde que seja espontâneo e recíproco, pois muitas vezes até relacionamentos duradouros são formados entre colegas de trabalho, chegando muitas vezes em até constituição de família. Se apaixonar por colegas de trabalho é bem comum e mais do que normal, afinal você tem um convívio constante e diário com aquela pessoa, realizando quase sempre tarefas em conjunto.

O que não se pode tolerar e aceitar de forma alguma é a violência moral para alcançar os desejos sexuais, sendo assim, se por acaso receber um sim, pode tentar levar adiante que não há crime algum, agora, se você recebe um não e passa a perseguir aquela determinada pessoa, configura-se, portanto, uma das características cruciais, que é cometer a conduta sexual cumulada com a não reciprocidade. É considerada conduta sexual desviada aquela cujo homem ou a mulher, se utiliza de ameaças, diretas ou indiretas, ludibria a pessoa, objeto do seu desejo, agindo de modo capcioso, muita das vezes impossibilitando a resistência da vítima.

Rejeição a conduta: Para que seja configurado assédio, é necessário que a conduta seja indesejada pela vítima. Nada impede que durante o convívio, colegas se apaixonem, entre si, sobrevivendo assim um relacionamento amoroso, porém, o assediado tem todo direito de não corresponder, esquivando-se diretamente. Com a rejeição, a conduta deve ser parada ali mesmo, respeitando o ambiente de trabalho, configura-se de fato, quando a conduta sexual é rejeitada, não sendo qualquer mera

paquera ou flerte, e sim, algo explícito, constrangedor, manifesto de maneira insinuante.

Reiteração da Conduta: Para ser caracterizado de fato, a conduta do assédio, é necessário haver a continuidade, não basta por si só apenas um ato independente e isolado, precisa ser frequente, contudo, dependendo do nível de atitude do assediador, basta uma vez pra ser caracterizado, por exemplo se o agente tem uma conduta de gravidade insuperável, que de forma impetuosa assedie a vítima, deixando a mesma com sequelas irreparáveis no ambiente em que trabalha, sendo assim uma conduta física agressiva, que fere a moral e os bons costumes abusivamente.

Existem duas classificações para assédio sexual, uma com características diferentes da outra, a primeira seria o assédio sexual por chantagem, e a segunda seria o assédio sexual por intimidação normalmente chamado de assédio sexual ambiental.

Na primeira espécie (assédio sexual *quid pro quo*), é necessário haver mais um requisito fora os supracitados, precisa ter o requisito da hierarquia, ou pelo menos ter certo poder empregatício sobre a vítima, causando-lhe perda de benefícios ou ameaçando seu vínculo empregatício.

Na segunda espécie (assédio sexual ambiental), fica caracterizado pelas insinuações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, gerando uma situação hostil, ou seja, ofensiva tirando, portanto, da vítima um ambiente laboral sadio, daí decorre o termo assédio sexual ambiental.

A maior violação não seriam as insinuações, ameaças ou constrangimento, seria sim, a violação ao direito de dizer não, por conta da submissão, dos assédios repetitivos e dos gestos obscenos. Logo, são esses os requisitos, as características fundamentais para a tipificação da conduta de assédio sexual, ressaltando também as duas espécies que possam vir a acontecer, assédio sexual por chantagem, ou, assédio sexual ambiental.

Em nosso país, já existe jurisprudência quanto aos requisitos típicos, como mostra o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região:

EMENTA: Assédio Sexual (2010). Trata-se de típico caso de assédio sexual, quando o assediador é superior hierárquico e usa de sua situação privilegiada para pressionar a empregada, inclusive com ameaças de demissão, como ocorreu no caso em pauta. Assim, no caso sub judice, estavam presentes, os elementos caracterizadores do assédio: agente

(assediador) e a destinatária (assediada), a rejeição expressada pela segunda e a reiteração da conduta, ressaltada pela reafirmação de detenção de poder. Comprovada, por prova oral, a existência do dano, o nexos causal e a culpa da reclamada. Mantenho. Da redução do valor da indenização. Descabe a pretensão. A condenação visa não somente reparar o dano sofrido pela obreira, como também em finalidade pedagógica, para que a reclamada, por meio de seus prepostos, não volte a repetir a prática danosa. Mantenho. RECURSO ORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. Juíza Marta Casadei Momezzo. Data de Julgamento: 24/11/2009, Turma 10, Data de Publicação: 15/12/2009). ACÓRDÃO – TRT 2ª Região – Processo 20080484691.

3.5 Alvos principais de assédio sexual

O homem também pode ser vítima do Assédio sexual de uma mulher ou de outro homem que esteja ocupando cargo hierárquico em uma empresa. No entanto, o assédio sexual onde o homem figura como assediado é muito mais raro, ser comparado com a mulher.

O assédio sexual é uma forma de violência que atinge quase todas as mulheres, isso resulta da imagem de objeto sexual que os homens possuem das mesmas, e também devido a uma situação de inferioridade em que as mulheres têm vivido especialmente no ambiente do trabalho. É resultado de uma atitude reprovável em que minimiza a imagem das mulheres. Ora, as mulheres fazem parte da sociedade em que vivemos e fazem igualmente parte da população trabalhadora, podemos, pois, dizer que o assédio sexual constitui uma barreira à igualdade de direitos e oportunidades no trabalho e no emprego.

É uma forma de agressão que, além de ser um atentado à dignidade da mulher, falseia a relação de trabalho, pois sobrepõe a sexualidade ao papel de trabalhadora. Por isso se considera o assédio sexual também uma forma de discriminação no trabalho.

3.6 Punição

A lei brasileira é recente e procura coibir este tipo de abuso. "Desde maio de 2001 nossa legislação passou a tratar o assédio sexual como crime, previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, punido com detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos", Mas nela há uma brecha sem precedentes. De acordo com a nova lei a pessoa que praticou o crime deve ser um superior da vítima dentro da hierarquia da

empresa. Ou seja, as pessoas que exercem a mesma função ou cargo inferior estariam "livres" deste artigo do Código Penal.

Há outro problema ainda que consiste em muitas pessoas confundirem assédio moral com assédio sexual. O assédio moral não consta na legislação brasileira, não sendo, portanto, passível de punição. O grande problema das pessoas não denunciarem o assédio sexual está no medo que as pessoas têm em perder o emprego ou vergonha de ficar "mal falada" entre os colegas de trabalho, evitando assim de fazer a denúncia.

3.7 Das Consequências do Assedio Sexual

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego.

Rosa (2008, p.1) afirma que:

A falta de respeito aos semelhantes no local de trabalho é na maioria das vezes força da hierarquização organizacional: "podemos dizer que o Assédio Moral se faz presente nos relacionamentos em que não há respeito pelos direitos dos outros – em geral subordinados.

O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros do serviço.

Heloani (2003) argumenta que o assédio moral no trabalho costuma gerar patologias em suas vítimas, na medida em que faz com que elas acreditem ser exatamente o que seus agressores pensam, ou desejam que sejam. Embora seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão.

Salvador (2002) apresenta os efeitos da violência moral como um processo destruidor que pode conduzir a vítima a uma incapacidade permanente e

mesmo à morte: o chamado bullicidio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça e, além disso, sentimentos de fracasso e impotência tornam-se frequentes.

3.8 Para o empregado assediado

3.8.1 Jurídicas

O empregado vitimado poderá pedir rescisão indireta do contrato de trabalho, pois foi violado seu direito a intimidade assegurado no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

Art. 5º, 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. (BRASIL, 1988).

Poderá, portanto, pleitear perante a Justiça do Trabalho a rescisão contratual, conseqüentemente, vindo esta a ser caracterizada como justa causa do empregador, como se pode observar na decisão proferida pelo Juiz Francisco Rossal de Araújo, do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul:

EMENTA: A rescisão indireta, prevista no art.483 da CLT, caracteriza-se por ser a justa causa do empregador, possibilitando ao empregado pedir o pagamento das parcelas rescisórias, inclusive à indenização. É norteadada pelos mesmos princípios da justa causa do empregado, ou seja, atualidade, proporcionalidade. —NON BIS IN IDEM” e nexos de causalidade. Em face da existência de princípios protetivos ao trabalhador, basta que este demonstre a inexecução faltosa do contrato para que pedido da rescisão indireta seja acolhido, havendo inversão do ônus da prova quanto ao fato constitutivo da pretensão, (...) Juiz Relator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO. Processo 00048-2006-028-04-00-5 (RO).

Alkimin (2013, p. 92) enfatiza que “[...] a despedida ou dispensa indireta se traduz na denúncia do contrato de trabalho por parte do empregado, pelo fato de o empregador cometer uma ou mais faltas capituladas no art.483 da CLT.”

De acordo, portanto, com os termos do artigo 483, incisos e, d ou c da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao

contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; 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; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943).

Caso o empregado assediado não requeira a rescisão indireta do trabalho, pode chegar a um acordo e pedir a transferência de local ou setor de trabalho.

Terá direito a indenização por danos morais em decorrência do assédio sofrido, pois atingiu o ânimo psíquico, intelectual e moral da vítima, segundo Pamplona Filho (2002, p. 52):

O dano moral consiste no prejuízo de direitos, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro", ou seja, é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

3.8.2 Para o Empregador

O assédio sexual é um fenômeno quase que invisível, pois como já foi dito, o agente normalmente age às escondidas e quando fica sozinho com a vítima, tornando o ambiente laboral estressante e desapreciado.

Com a desarmonia no ambiente laboral, as tarefas se tornam improdutivas, com certa lentidão, tornando o convívio entre os colegas de trabalho conturbado, dificultando a convivência entre os mesmos. A empresa, portanto, ficando no prejuízo, pois na maioria das vezes não consegue enxergar o fato trágico que está se passando, e acaba produzindo um efeito de prejuízo econômico em alguns casos.

3.8.3 Responsabilidade Civil e Trabalhista

O empregador tem plena responsabilidade com a vítima caso ocorra assédio sexual no ambiente laboral, pois é dever dele reprimir condutas indesejadas, como é o caso do agente.

Segundo Stoco (2001), cita que: “[...] a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente.”

Existe também a possibilidade de o assédio sexual ser cometido por terceiros, seja eles, prestadores de serviços, clientes, entre outros. Nesse caso tem que ser comprovado a culpa do empregador, senão o próprio agressor responderá isoladamente pelo fato.

Que fique bem salientado que em alguns casos, não há nem o que se discutir quando o assunto é responsabilidade do empregador, pois existem empresas que forçam suas funcionárias a vestirem vestimentas de modo que as deixem bem provocantes para atrair clientes, criando de certo modo condições para que possa acontecer tal assédio.

O artigo 932, inciso III do Código Civil, relata bem esse caso:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia; II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições; III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia. (BRASIL, 2002.).

O Supremo Tribunal Federal tem súmulas quanto ao fato de responsabilização do empregador, vejamos a seguir:

Súmula nº 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Diante do exposto, Venosa (2003, p. 68) cita: “A responsabilidade do patrão é melhor justificada em sede da teoria do risco, daí porque se consolidou a jurisprudência no sentido dessa presunção de culpa estabelecida na súmula.”

Com base no que foi supracitado, o Tribunal Superior do Trabalho, condena normalmente o empregador, como por exemplo: Dano Moral. Configuração. Direito à Indenização. A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam a

prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa/dolo), o dano propriamente (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador.

Caso concreto em que o dano moral consistiu em a empresa, em questão de dispensa por justa causa por ato de improbidade, jamais comprovado, haver acionado a força policial e permitido que os policiais adentrassem a empresa, durante o horário normal de trabalho, e conduzissem o trabalhador à delegacia em carro da força policial. Afronta à dignidade da pessoa humana, à honra e à imagem do Reclamante. Recurso de Revista conhecido e provido. (ED-RR - 498700-35.2002.5.11.0004, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 17/12/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 27/02/2009).

Porém, essa responsabilidade atribuída ao empregador pelos danos causados pelo seu empregado, permite que o responsável pelo pagamento da indenização, no caso se for à empresa, entre com ação regressiva contra o causador do dano.

A forma a ser cobrada pelo empregador ao empregado, não poderá ser por descontos no salário, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivo de lei ou contrato coletivo. Como mostra o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, junto com o parágrafo primeiro:

Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (BRASIL, 1943).

4 PECULIARIDADES

O assédio sexual atinge diversas áreas, repercutindo no âmbito penal, civil e trabalhista. Porém, o grau das suas consequências poderá não ser a mesma. Por exemplo, a procedência da ação criminal e, contudo, a reclamatória trabalhista não obter êxito, pois é admissível o assédio sexual tentado, isto é, conforme exemplificado por Rômulo de Andrade Vieira[66] e Damásio de Jesus[67], a interceptação de uma carta destinada especificamente a uma funcionária, com o conteúdo referente ao assédio sexual. Tal atitude não gera efeitos graves na trabalhadora, que sequer pode ter lido a citada carta, não ensejando a despedida indireta e as indenizações abordadas no capítulo anterior.

Todavia, o assediador poderá ser penalmente criminalizado com a pena prevista no Código Penal, ocorrendo no caso em questão, sobre o enfoque trabalhista, apenas a aplicação de alguma penalidade como advertência ou suspensão do contrato de trabalho, ou até a demissão deste em função da justa causa ocasionada, mas isto apenas o caso concreto determinará.

Já a situação contrária, isto é, a absolvição penal do acusado, também não vinculará a Justiça do Trabalho, posto que a hierarquia para aqueles é requisito fundamental para a configuração do delito, e não estando presente, não há o ilícito penal. Mas conforme demonstrado anteriormente, diante da discussão doutrinária, é possível a configuração do assédio perante a Justiça do Trabalho, nos casos em que o assediador é empregado do mesmo nível ou até inferior hierárquico da vítima, sendo a subordinação um requisito irrelevante quanto à esfera trabalhista.

Corroborando com o entendimento, há o artigo 935 do Código Civil no qual disciplina que a responsabilidade civil é independente da criminal.

Zainagui destaca que se o trabalhador está sendo processado em ambas as esferas, o juízo trabalhista deverá esperar o trânsito em julgado da Justiça Criminal, ficando sobrestada a reclamatória, pois esta última é vinculada ao juízo penal, devendo aguardar a sua decisão. O autor conclui, argumentando que se houver condenação na esfera penal, sempre haverá justa causa, e caso contrário, ocorrendo a absolvição, não há justa causa. Contudo, não é o entendimento mais adequado, tendo em vista os argumentos já apresentados no parágrafo anterior,

pois perante o juízo criminal, a hierarquia é imprescindível, e já no ramo trabalhista, o assédio poderá ocorrer mesmo tal elemento não estando presente.

Diante do Direito Penal, a hierarquia, dentre diversos doutrinadores, entre eles Cezar Roberto Bitencourt, Wellington Cesar Lima e Silva e Luiz Flávio Gomes, são unânimes ao concordar que essa é indispensável na configuração do delito.

5 CONCLUSÃO

O assédio sexual é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho, pois desde os primórdios já acontecia de certa forma essa conduta tão repugnante. As mulheres negras na época da escravidão sofriam com favorecimentos sexuais aos seus patrões, aos filhos dos patrões, e nossa cultura na época antiga, sempre foi que a mulher teria que ser submissa ao homem.

Só que o tempo foi passando, o mundo foi evoluindo, o mercado de trabalho crescendo, e junto com ele a mulher foi imposta a ir de encontro a ele, de certa forma bom, pois ela conseguiu sua liberdade junto ao homem, conseguiu seus direitos, mas junto com ele veio também o preconceito. A mulher hoje em dia conseguiu seu espaço no mercado de trabalho, conseguiu sua liberdade política, e diariamente assume cargos de riscos e de confiança. Portanto, o assédio sexual deve ser combatido, pois só ocasiona consequências negativas.

O empregador acaba tendo prejuízo quanto a queda de rendimento do empregado assediado, pois ele fica debilitado e constrangido o que acaba afetando na sua produtividade.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser debatida de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora e pelo empresariado, mas por toda a sociedade. Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já tiver se instalado.

Como mostrado durante todo trabalho, o Assédio Moral é uma realidade e deve ser levada em consideração pelas Empresas para que possam fazer suas adaptações, principalmente quanto à relação entre os empregados, pois certamente responderão pelo Assédio Moral realizado entre eles.

O Assédio Moral também deve ser levado a sério pelos empregados, pois muitas vezes os empregadores confundem o poder diretivo e disciplinar com abuso de poder, e os empregados não são obrigados a tolerar situações que vão além de suas obrigações. Mas infelizmente os empregados não sabem que estão sendo vítimas de Assédio Moral, normalmente pensam que faz parte de sua atividade tolerar situações humilhantes.

Concluindo vale ressaltar que após a Emenda Constitucional 45 de 2004, os casos de dano moral decorrentes das relações de trabalho passaram a ser de responsabilidade da Justiça do Trabalho. Assim, todos os casos de reparação aos danos sofridos pelo Assédio Moral, tanto na esfera material quanto na esfera moral deverão ser apreciados pela Justiça especializada do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO. Campanha de prevenção e combate ao assédio sexual. Confederação Nacional dos Bancários (CNB). Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/download/22/grupos_assedio.pdf>. Acesso em: 05 de mar 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 13 jan. 2018.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em : 13 jan. 2018.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília. 2002.

_____. Secretária Executiva. Brasília. 2008. ASSÉDIO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 nov.. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BARROS , Roberta Dias de. Habilidades de autoproteção acerca do abuso sexual em mulheres com deficiência mental. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, Jan.-Abr. 2008, v.14, n.1, p.93-110.

BARRETO Margarida. **Violência, saúde, trabalho uma jornada de humilhações**. 2.ed. São Paulo: PUC, 2003.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002

BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio Sexual: Contribuição Jurídico Normativa da Globalização. In: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 23-44.

GOMES, Luiz Flávio. Lei do Assédio Sexual: Primeiras notas Interpretativas. In: JESUS, Damásio de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 65-87.

HELOANI Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003. 240 p.

HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral A violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 224 p.

_____. **Mal-estar no trabalho redefinido o assédio moral**. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 352 p.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sweden, p. 165-184, v.5, 2005. Disponível em: Acesso em: 19 nov. 2017.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O assédio sexual. São Paulo : LTr, 1998. (Suplemento trabalhista, 138).

JALORETO, Junior. **Criminalizar o assédio moral?** Direito e Justiça. Curitiba: O Estado do Paraná, 2004.

JURISPRUDÊNCIA DO TRT. Disponível em: <http://or4.mg.trt.gov.br:8080/jurisprudencia/base.do?evento=limpar>. Acesso em: 28 fev. 2007.

JURISPRUDÊNCIA DO TST. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/artigosjuridicos/index.html>>. Acesso em: 28 fev. 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 2. ed., São Paulo, LTr Editora, 1999.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 8. ed., São Paulo: Saraiva, 1999.

ROSA, Ana M. de O. **Assédio moral**: comprometendo a convivência harmônica nas organizações. Disponível em <http://www.castroalves/eventos/menuassedio>. Acesso em: 15 out. 2008.

SALVADOR, L. Assédio moral. Direito e Justiça. Curitiba: O Estado do Paraná S/A, 2002, p. 8-9.

SCHMIDT, M. H. F. de M. O assédio moral no direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002, p. 177-227.

SILVA, F. A. da. As legislações aplicáveis ao assédio moral. DireitoNet, São Paulo, 15 out. 2008. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/doutrina/artigos>.

SILVA, Gervásio. Projeto de Lei N.º, DE 2004. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=262639. Acesso em: 25 out. 2017.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**: doutrina e jurisprudência. 10. ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2001..