

Relações no ambiente de trabalho: breves apontamentos sobre assédio moral e sexual.

Gabriela Fischer Armani

Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e
Professora de Direito da UniFG.
gabrielafermani@gmail.com

Resumo

Este trabalho apresenta perspectivas jurídicas gerais e dados empíricos secundários relativos aos conflitos enfrentados nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à prática do assédio moral e sexual. As considerações elaboradas sintetizam as provocações e debates vivenciados na Semana Acadêmica da FG realizada em 2019-1. Objetiva-se retomar conceitos centrais explorados na atividade, assim como apresentar algumas reflexões amplas e introdutórias a respeito da temática, uma vez que a delimitação de condutas não saudáveis no ambiente de trabalho é desafiadora e encontra obstáculos fáticos e jurídicos.

Palavras-chave

Relações de trabalho. Assédio. Configuração.

1 Introdução

Que dificuldades podem ser encontradas no ambiente de trabalho? As situações de constrangimento vivenciadas no ambiente profissional são diversas e podem se apresentar em diferentes facetas, como a sobre-exploração, o esgotamento, os preconceitos de gênero, idade, raça e classe, além de constrangimentos diversos decorrentes de situações de exposição indesejada.

Os institutos jurídicos aplicáveis são igualmente variados e dependerão do direito a ser tutelado em cada situação. São figuras jurídicas recorrentemente invocadas para conceituar e responsabilizar condutas praticadas no ambiente de trabalho: assédio moral e sexual, síndrome de Burnout, políticas de amparo à saúde no ambiente de trabalho, entre outros. Trata-se de áreas de construção doutrinária, legal e jurisprudencial que podem implicar em responsabilização dos praticantes de tais atitudes.

Em que pese a diversidade das práticas vivenciadas e das possibilidades de enquadramento jurídico, este trabalho tem como escopo a apresentação da figura do assédio, seja em sua perspectiva moral, seja em sua perspectiva sexual. Justifica-se a eleição deste instituto em razão da recorrência com que é invocada nos conflitos laborais, bem como em razão da gama de dúvidas a respeito de sua aplicação, amplitude e responsabilização. Uma vez que o material foi preparado especialmente para a comunicação realizada na Semana Acadêmica, buscou-se abordar, em perspectiva introdutória, elemento presente nas práticas profissionais dos alunos e alunas da Faculdade, propulsor de questionamentos e reflexões. Elucida-se, desde já, que as presentes considerações refletem apenas a perspectiva introdutória da temática dirigida aos estudantes dos cursos de Processos Gerenciais e Pedagogia, não tendo como objetivo apresentar reflexões aprofundadas a respeito do tema, tampouco apontar resultados investigativos.

A fim de fornecer algumas elucidações às inquietações relativas à temática, as considerações a respeito do tema serão apresentadas com os seguintes enfoques: conceituação, classificação, previsão legal, aspectos práticos e dados empíricos secundários.

2 Assédio moral: conceituação e classificação.

O assédio moral é toda conduta abusiva (gesto, palavras, escritos, comportamentos e atitudes) que, intencional e frequentemente, fere a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Ocorre por meio da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, que se dão durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (BARRETO, 2013, p. 23). Essas condutas ofendem a dignidade ou a integridade psíquica das vítimas (CNMP, 2016, p. 6). Trata-se, assim, de conduta ofensiva, intencional e reiterada. Ocorre, em geral, por meio de gestos, palavras e atitudes e tende a estimular, no sujeito, uma avaliação negativa de si mesmo, podendo eliminar a sua capacidade de crítica e resistência.

A classificação das condutas de assédio pode variar muito e apresentar diversas denominações. Adota-se, para fins didáticos, a classificação proposta por José Affonso Dallegrave Neto na obra *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho* (2008). Quanto à abrangência, a prática pode ser coletiva ou individual. É coletiva quando a mesma conduta atinge uma coletividade, como no caso de campanhas de produtividade abusivas. É individual quando a ação é direcionada apenas a um sujeito, como ocorre quando há perseguição de um empregado específico, pressionando-o, por exemplo, para que peça demissão.

Quanto aos sujeitos envolvidos, o assédio é descendente quando o autor da conduta é um superior hierárquico ou o próprio empregador, dirigindo o assédio contra um empregado ou pessoa hierarquicamente subordinada, como no caso de pressão por metas. O assédio é ascendente quando um empregado subordinado pratica a ação assediadora contra um superior hierárquico, como é o caso de assédio sexual em face de superior hierárquica em razão de essa ser mulher, por exemplo. O assédio pode, também, ser horizontal, hipótese em que é praticado entre colegas de mesma hierarquia. (CNMP, 2016, p. 8)

Quanto à finalidade, o assédio pode ser motivado/estratégico, quando costuma objetivar o aumento da produção, a aceitação de conduta abusiva ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo, como é o caso de vigilância acentuada e competição desenfreada. Pode, por outro lado, ser imotivado, quando não possui objetivo específico, consistindo tão-somente em ofensa à dignidade do trabalhador, como é o caso de zombarias cotidianas e grosserias reiteradas.

Quanto ao foco, a prática assediadora pode ser organizacional, a fim de enquadrar o empregado à dinâmica produtiva, como é o caso da pressão abusiva por metas e produtividade. Pode, também, ser discriminatória, quando o foco do assédio é a diferenciação e ofensa ao sujeito em razão de sua raça, idade, gênero, classe, origem, entre outros. Quanto ao assédio organizacional, cumpre destacar o que refere Marie-France Hirigoyen, uma vez que, em que pese seja notadamente orientado à produtividade, “é um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, pois não só diminui a produtividade, como também favorece o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca” (HIRIGOYEN, 2001, p. 16).

Quanto aos efeitos, o assédio pode ofender o sujeito em âmbito moral, psíquico e físico, não se limitando, necessariamente, a apenas uma dessas dimensões. São exemplos de ofensa moral a revista íntima e os desabonos públicos. Quanto ao assédio que gera repercussões psíquicas, são exemplos a remoção do trabalhador de determinada função e/ou localidade, bem como as críticas constantes e imotivadas. Os efeitos físicos podem ser exemplificados por meio da exaustão emocional, do estresse, da depressão e da síndrome de *burnout*, a qual consiste em transtorno psíquico de efeito depressivo caracterizado pelo esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional (TRIGO *et al*, 2007, p. 225).

3 Assédio moral: previsões legislativas.

A prática de assédio moral reflete violação a direitos de outrem, podendo refletir ofensa à dignidade, à honra e à imagem, por exemplo. Embora não haja previsão legislativa expressa a respeito da configuração da conduta de assédio no Brasil, a sua responsabilização decorre da violação a direitos que são garantidos na ordem jurídica.

São dispositivos legais que embasam a vedação ao assédio, assegurando o direito de reparação dos ofendidos, entre outros, o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal, e os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil:

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:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

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)

Art. 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002)

Especificamente quanto às relações de trabalho, o artigo 7º da Constituição Federal assegura o direito dos trabalhadores à saúde e ao meio ambiente de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988)

Além disso, em âmbito elementar e ainda mais amplo, a Constituição Federal fixa, em seu artigo 1º, os fundamentos da República, entre os quais estão a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa. No artigo 3º, a Constituição elenca os objetivos fundamentais da República, entre os quais constam a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988) Esses dispositivos refletem estruturas fundamentais sobre as quais se estruturam as relações sociais no país, de modo que a ofensa à dignidade e a demais elementos assegurados na legislação pátria dá causa à responsabilização do ofensor.

4 Assédio moral: aspectos práticos.

Quanto aos aspectos práticos, alguns elementos se apresentam quando o sujeito, inserido em uma relação de trabalho, depara-se vítima de uma situação de assédio. A primeira delas pode estar relacionada à própria conceituação da situação vivida, oportunidade em que as classificações acima enumeradas podem auxiliar na compreensão. Na sequência, costuma-se questionar: como proceder? Quanto a esse questionamento, alguns aspectos práticos podem contribuir.

A orientação jurídica relativa à forma de procedência frente a uma conduta de assédio não é tarefa fácil, uma vez que, como se verifica nos dados apresentados na subseção 5, nem sempre relatos relativos a situações de assédio são devidamente acolhidos e encaminhados. De todo modo, em cenários favoráveis, nos quais a empresa ou instituição de trabalho possua setor responsável pela gestão de pessoas e bem-estar

no trabalho, a notificação de tal órgão pode contribuir e até mesmo viabilizar a solução do conflito. Órgãos como ouvidorias, setor de recursos humanos e de *compliance* podem colaborar para tanto. Outra forma de encarar a situação é a troca de informações e percepções com colegas de trabalho com os quais haja relação de confiança, a fim de verificar se a prática se repete com demais empregados, ou se esses possuem percepções e dicas a compartilhar. A empresa, em caso de notificação, deverá apurar a denúncia e, se comprovada a conduta, responsabilizar o empregado que a praticou, de modo a desincentivar práticas não saudáveis no ambiente de trabalho, zelando pela saúde de seus colaboradores, sob pena de incorrer em violação ao artigo 932, inciso III do Código Civil.

Ocorre que, infelizmente, nem sempre os cenários são favoráveis. Em cenários desfavoráveis, nos quais não haja abertura do empregador para encaminhamento do conflito, ou mesmo em que o sujeito praticante do assédio se confunda com a figura do empregador, as medidas acima sugeridas podem não ser capazes de solucionar o problema. Podem ser medidas satisfatórias nesses casos, recomendáveis sempre que houver violação a direitos no ambiente laboral: a aproximação com a entidade sindical, postulando a defesa de seus interesses e a intermediação com a empresa ou instituição; a notificação ao Ministério Público do Trabalho, quando a prática seja organizacional ou coletiva, atingindo uma multiplicidade de trabalhadores; e, por fim, o armazenamento de provas da conduta abusiva, a fim de instruir eventual ação judicial e/ou administrativa.

Em caso de judicialização, encaminhamento desgastante e conflitivo que pode restar como alternativa ao trabalhador, as possibilidades de postulação costumam centrar-se na indenização, que consiste em reparação ao dano sofrido, e na rescisão indireta do contrato de trabalho, que é a comumente denominada “justa causa do empregador”. No primeiro caso, a reparação pode se dar por indenização pecuniária ou por obrigação de fazer ou de se abster da prática de determinada conduta. O dano objeto de condenação pode ser de ordem moral, material ou existencial, a depender das esferas da existência do sujeito que tenham sido afetadas, as quais podem, eventualmente, ocorrer em caráter cumulativo.

As principais dificuldades enfrentadas na veiculação de ações judiciais por assédio residem na produção da prova, já que, com frequência, a situação foi vivida

presencialmente entre assediado e assediador, não havendo testemunhas ou registros contundentes. Além disso, o conceito de assédio moral na jurisprudência pode variar consideravelmente de Tribunal para Tribunal, podendo, também, ser mais ou menos restritivo a depender da situação em julgamento.

5 Assédio sexual: considerações específicas.

Especificamente quanto ao assédio sexual, cumpre tecer algumas breves considerações. O assédio sexual no ambiente de trabalho é todo o comportamento de caráter sexual, manifestado sob forma verbal, física, por gestos ou outros meios, que causem constrangimento e violem a liberdade sexual da vítima, seja via propostas, seja via imposições contrárias à sua vontade (MPT, 2017, p. 9).

Uma inquietação que costuma ser apontada a respeito da temática refere-se à necessidade, ou não, de rejeição expressa da vítima. Em que pese a temática seja controvertida, a mera ausência de negativa expressa, no ambiente de trabalho, não significa que a conduta seja desejada pela vítima. A ausência de rejeição pode ter origem nas mais variadas razões, como a relação hierárquica, o constrangimento sofrido e as crenças e discursos de desigualdade de gênero vigentes (MPT, 2017, p. 15).

Além do debate em torno da negativa da vítima, outros elementos são fruto de debate no meio jurídico e social, tais como: (i) a posição de subordinação hierárquica que, embora não seja necessária para a configuração da conduta em âmbito cível e laboral, é exigida para a configuração da conduta tipificada como crime; (ii) a conduta coativa, através de constrangimento por parte do agente, o que eliminaria, por exemplo, “galanteios” e supostos “olhares de admiração”; c) conduta reiterada, que exigiria a manutenção da prática desrespeitosa para fins de sua configuração como assédio sexual.

O assédio sexual pode ser classificado em assédio por chantagem, que são as propostas sexuais vinculadas a (des)vantagens no emprego condicionadas à sua aceitação. Esse é o caso previsto na legislação penal. A outra forma de assédio sexual é aquela por intimidação, também chamada de assédio ambiental. Consiste em incitações inoportunas, manifestações (verbais ou físicas) com efeito de criar situação ofensiva, hostil, abusiva. É uma forma de intimidação muitas vezes difusa, sendo exemplo típico

“brincadeiras”, comentários sobre aparência, perguntas indiscretas, entre outros (MPT, 2017, p. 10).

São formas comuns de assédio sexual no ambiente de trabalho propostas sexuais desrespeitosas e persistentes, piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais dos sujeitos, envio de fotos de pessoas nuas com o intuito de constranger e/ou insinuar-se para o outro, brincadeiras tipicamente sexistas, comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, “elogios” constrangedores e questionamentos pessoais de ordem sexual.

Quanto à legislação, o assédio sexual está previsto na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará (1994), de que o Brasil é signatário:

Artigo 2. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

[...]

b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; [...]

(BRASIL, 1996)

O assédio, quando praticado por superior hierárquico, também é tipificado como crime e está previsto no Código Penal desde 2001:

Assédio sexual

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) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (BRASIL, 1940)

Registre-se que, em que pese a conduta possa ser praticada em face de quaisquer pessoas, o ambiente de trabalho tende a ser mais perverso para as mulheres, uma vez que, além do controle e da fiscalização cerrada, estas estão suscetíveis à discriminação pela simples condição de ser mulheres, sendo que a ocorrência dessa prática tem sido identificada com mais frequência com trabalhadoras negras (PEREIRA, 2018, p. 36).

6 Alguns dados sobre assédio no Brasil

Em que pese a compilação de informações relativas ao assédio moral e sexual nas relações de trabalho seja tarefa complexa, uma vez que depende da denúncia das vítimas e da transparência das instituições, algumas pesquisas realizadas na última década contribuem para a visibilidade do tema.

O sítio virtual “Vagas.com” divulgou, em junho de 2015, uma pesquisa realizada com os usuários cadastrados em sua plataforma. Com número de participantes próximo de 5 mil, o levantamento realizado traz dados importantes: 52% dos entrevistados já sofreram algum tipo de assédio; 47,3% declararam já ter sofrido assédio moral; 9,7% declararam já ter sofrido assédio sexual; 84% das situações de assédio relatadas foram praticadas por superior hierárquico; 87,5% dos entrevistados que informaram ter sofrido assédio, não o denunciaram; desses, 39,4% disse que não fez a denúncia por medo de perder o emprego; 31,6% disse que não fez a denúncia por receio de represálias; 11% por vergonha, 8,2% por medo de que a culpa recaísse sobre o denunciante e 3,9% por sentimento de culpa. Entre os que tiveram coragem de relatar o fato, 74,6% afirmaram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após a denúncia. Entre os profissionais que informaram ter vivido situação de assédio, 39,6% disseram que o episódio impossibilitou ou causou dificuldades no desenvolvimento profissional. (VAGAS.COM, 2015)

Quanto às diferenças de gênero entre as vítimas, o levantamento da plataforma correspondeu, entre aqueles que sofreram assédio moral, a 48,1% de homens e a 51,9% de mulheres. No tocante ao assédio sexual, a diferença cresce brutalmente: foram 20,1% de homens que informaram ter sido vítimas dessa prática, enquanto o percentual de mulheres totalizou 79,9%. (VAGAS.COM, 2015)

Especificamente quanto ao assédio sexual no ambiente de trabalho, a pesquisa realizada pela organização Think Olga em agosto de 2013, parte da campanha intitulada “Chega de Fiu Fiu”, identificou que 33% das 7.762 mulheres entrevistadas afirmaram já ter recebido cantadas no trabalho. (THINK OLGA, 2013)

Mais recentemente, pesquisa divulgada pelo instituto de pesquisas Datafolha em novembro de 2018 revelou que 15% das mulheres ouvidas afirmaram já ter sofrido assédio sexual no trabalho. Dessas, 18% são pretas, 15% pardas, 13% indígenas, 13% brancas e 11% amarelas ou orientais, totalizando 33% de mulheres negras e 59% de mulheres não brancas, além do percentual que não autodeclarou sua cor. A pesquisa realizou 1.427 entrevistas presenciais em 194 municípios, com margem de erro máxima de 3 pontos percentuais e nível de confiança de 95%. (DATAFOLHA, 2018)

7 Apontamentos Finais

O texto é breve, introdutório e objetivo. Apesar de suas inerentes limitações, espera-se que tenha sido capaz de elucidar àqueles pouco afeitos à temática das relações no ambiente de trabalho alguns de seus eixos basilares. Aperfeiçoá-la demanda sensibilidade, investigação e transparência.

Os dados apresentados no item precedente demonstram a atualidade do tema e a necessidade de aprofundamento de seus estudos, a fim de estimular um enfrentamento efetivo de tais situações. Nesse sentido, a multiplicação dos meios de informação, bem como a capacitação de gestores quanto à abordagem do tema são tarefas que se impõem àqueles que se preocupam com a disseminação de relações saudáveis no meio ambiente de trabalho e fora dele.

Referências

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. **Código Civil**. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. **Código Penal**. Brasília, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. Decreto n. 1.973. Brasília, 1996. **Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará,**

em 9 de junho de 1994. Disponível:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm. Acesso em: 10 set. 2019.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2013.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em:
<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 10 set. 2019.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2008. 429 p.

DATAFOLHA, Instituto de Pesquisas. **42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual**. Disponível em:
<https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 10 set. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Apoio: Organização Internacional do Trabalho (OIT). Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2017. Disponível em:
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 10 set. 2019.

PEREIRA, Andressa Ribas. **O assédio moral nas relações de emprego sob a perspectiva das relações de gênero**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 16 jan. 2018.

THINK OLGA. **Chega de Fiu Fiu: resultado da pesquisa**. Disponível em:
<https://thinkolga.com/2013/09/09/cheга-de-fiu-fiu-resultado-da-pesquisa/>. Acesso em: 10 set. 2019.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Revista de Psiquiatria Clínica, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, jan., 2007.

VAGAS.COM (por Heloisa Valente). **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>. Acesso em: mai. 2019.