

O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Eliane Avelar Sertorio Octaviani

professora de Direito e Processo do Trabalho no CREUPI – Centro Universitário de Espírito Santo do Pinhal, mestranda em Processo Civil na PUCCAMP.

Mônica de Avellar Sertorio Gonçalves

professoras do Curso de Direito de Espírito Santo do Pinhal – CREUPI -Centro Regional Universitário de Pinhal

Ângela A Gambarotto.

acadêmica do Curso de Direito de Espírito Santo do Pinhal – CREUPI -Centro Regional Universitário de Pinhal

Sendo notória a discriminação, tanto de ordem econômica, como funcional, que a mulher sofre no local de trabalho ⁽¹⁾, podemos incluir outra forma de violência sofrida por milhares de trabalhadoras brasileiras, sendo ela a principal vítima ⁽²⁾ desse tipo de discriminação, muito pela falta de informação sobre o tema – assédio no ambiente de trabalho.

De início é necessário distinguirmos as duas hipóteses de assédio que podem ocorrer no ambiente de trabalho, para depois passarmos a analisar os reflexos jurídicos que irradiam, quando de sua ocorrência.

O assédio pode ser tanto sexual, como moral. O assédio sexual é definido pela legislação penal, introduzido pela Lei 10.224, que alterou o artigo 216 do Código Penal Brasileiro, para incluir a letra "A", tipificando como assédio sexual: "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".

Por não ser necessário o enquadramento da figura penal, a doutrina trabalhista caracteriza como assédio sexual a solicitação "de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de

perda do emprego, de promoções, de transferência indevida. É a "cantada" desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado."⁽³⁾

O conceito de assédio moral é "uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental"⁽⁴⁾. Também tem essa figura denominações como "mobbing, bullying ou harcèlement moral"⁽⁵⁾.

Embora não se trate de assunto novo, pois o terror dentro do ambiente de trabalho sempre existiu, a "novidade está nos estudos médicos e jurídicos"⁽⁶⁾ e nas conseqüências que tais atos ocasionam aos trabalhadores, produzindo danos a integridade física, psíquica e moral das vítimas.

Podemos citar como exteriorização do assédio moral os "gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, etc..⁽⁷⁾

Enquanto no assédio sexual um único ato configura a prática da falta, no assédio moral há a necessidade de repetição das atitudes humilhantes praticadas pelo agressor, dentro de um certo lapso de tempo.

Exercendo a empregada suas funções de forma não eventual, se permite a prática do assédio, com repercussões em sua honra, dignidade, boa fama, ou mesmo na sua integridade física e psíquica, que gerará situações típicas da responsabilidade trabalhista, civil e penal.

Poder-se-ia questionar a ausência de previsão legal para a punição de quem praticou o assédio moral; entretanto, a Constituição Federal assegura no artigo 5º, incisos V e X, o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral da trabalhadora, inclusive com a indenização por danos morais.

A prática discriminatória enseja a mulher requerer a nulidade da dispensa, com pedido de reintegração ao seu cargo de trabalho, com pagamento dos salários ou remuneração em dobro do período de afastamento, consoante previsto na Lei 9.029 de 1995, artigo 4º, inciso I. Também terá a vítima o direito de dar pela resolução contratual, por culpa do empregador, nos termos do artigo 483, da CLT. Acrescenta-se, ainda, que o causador do dano, que pode ser colega de trabalho, chefes, gerentes, etc., pode ser dispensado por justa causa, ficando caracterizada a falta grave, nos termos do artigo 482, da CLT.

Não há como aceitar que o agente causador do dano fique impune; entretanto, em muitas oportunidades, a punição na esfera trabalhista e/ou criminal não é suficiente para que a vítima se sinta ressarcida dos danos que sofreu, sendo necessário uma reparação na esfera econômica em proporção maior, que tem apresentado resultado mais proveitoso, até mesmo no sentido pedagógico.

Está inserida na responsabilidade civil por fato próprio, prevista nos artigos 186 e 187, do Código Civil, a prática do assédio, que ocorre pela ação voluntária do empregador. Também, temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem, consoante prevê o artigo 932, inciso III, do mesmo diploma legal. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

De outro lado, tendo o assédio sido praticado dentro da empresa, ou relacionado com o contrato de trabalho, a responsabilidade do empregador sempre estará presente, por se tratar de responsabilidade objetiva⁽⁸⁾. Portanto, basta que fique provado o ato ilícito, caracterizado pela ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, o dano e a relação de causalidade, para que a responsabilidade do empregador fique patenteada.

Abriu também o novo Código a possibilidade do direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem. Assim, ao empregador preservou-se o direito de ajuizar ação de regresso, nos termos do artigo 934 do CC para se reembolsar do prejuízo que pagou por danos praticados por seus empregados e prepostos.

Necessário se faz acrescentar que não cabem as excludentes de culpa como o caso fortuito, a força maior e a culpa exclusiva ou concorrente da vítima, no intuito do empregador se eximir de indenizar a vítima.

Podemos, portanto, concluir que, o menosprezo pela pessoa da mulher trabalhadora constitui pressuposto para a ocorrência do assédio tanto moral como sexual, que poderá ser evitado na medida em que o empregador se conscientize e se empenhe em construir um ambiente de trabalho saudável e de respeito aos direitos de todos os seus funcionários, escolhendo bem seus empregados, pela responsabilidade que assume pelos atos por eles praticados.

BIBLIOGRAFIA

GUEDES. Márcia Novaes, *Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. Revista Amatra II, ano IV, nº 10;
LIPPMANN. Ernesto, *Assédio sexual – relações trabalhistas – danos morais e materiais* – Síntese Trabalhista e Previdenciária 146, agosto 2001;
MENEZES. Claudio Armando Couce de, *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*, Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162;
OLIVEIRA. Paulo Eduardo V., *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002;
PEDUZZI. Cristina, Revista do Consultor Jurídico, Março de 2003;
SANCHES. Gislene A., *Dano moral e suas implicações no direito do trabalho*, São Paulo: Ltr, 1997.

NOTAS

¹A Ministra do TST, Cristina PEDUZZI, se manifestando sobre o Dia Internacional da Mulher, na Revista do Consultor Jurídico, Março de 2003, esclareceu "que no relatório brasileiro para a Convenção sobre a Eliminação de Todas Formas de Discriminação contra a Mulher das Nações Unidas, da qual o Brasil é signatário, a questão do trabalho no Brasil constitui-se uma das maiores preocupações. Esse informe sobre a situação das brasileiras entre 1985 a 2002 destaca a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com o Censo 200, elas já representam 41,39% da população economicamente ativa do País. Entretanto, do

total de brasileiras que estão no mercado de trabalho, 40% ocupam posições precárias. Muitas vezes elas têm que enfrentar uma dupla jornada de trabalho, como profissional de dona de casa. O emprego doméstico continua sendo a principal fonte de ocupação das mulheres, segundo o Censo."

² Gislene A. SANCHES, *Dano moral e suas implicações no direito do trabalho*, São Paulo: Ltr, 1997, p. 68.

³ Ernesto LIPPMANN, *Assédio sexual – relações trabalhistas – danos morais e materiais* – Síntese Trabalhista e Previdenciária 146, agosto 2001, p. 5.

⁴ Márcia Novaes GUEDES, *Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. Vencedora do III Concurso de Monografias da Amatra II, publicado na Revista Amatra II, ano IV, nº 10, dezembro de 2003, p. 35.

⁵ Cláudio Armando Couce de MENEZES, *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*, Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162, p 14.

⁶ Márcia Novaes Guedes, in obra citada, asseverou que somente nos anos oitenta houve a publicação de resultados das investigações científicas sobre o assunto denominado "mobbing", ou seja, doenças no trabalho, podendo ser apontado como tendo tido a iniciativa o médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de psicoterror. p.35.

⁷ Cláudio Armando Couce de MENEZES, *idem* em p. 16.

⁸ Paulo Eduardo V. OLIVEIRA, in *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2002, pág. 54, distingue que na responsabilidade subjetiva o dano deve ser resultado direto do autor que o pratica, sendo necessário que o ato tenha sido praticado por dolo ou culpa do causador. Já na responsabilidade objetiva não se discute culpa, apenas a existência de risco de danos para terceiros, caracteriza na obrigação de indenizar.