



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADA
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA – DTG
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE
TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO SOBRE AS LEGISLAÇÕES NO
BRASIL E EM PORTUGAL**

EGLANTINA ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA SOUZA E SILVA

JOÃO PESSOA- PB

2018

EGLANTINA ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA SOUZA E SILVA

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO SOBRE
AS LEGISLAÇÕES NO BRASIL E EM PORTUGAL.**

**Artigo apresentado ao curso de Tecnologia em
Gestão Pública como requisito para obtenção do
grau de Tecnólogo em Gestão Pública.**

**Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio De
Castilhos Acco**

**JOÃO PESSOA-PB
JUNHO/2018**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586a Silva, Eglantina Albuquerque de Oliveira Souza e.
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE
DE TRABALHO : UM ESTUDO COMPARATIVO SOBRE AS
LEGISLAÇÕES NO BRASIL E EM PORTUGAL / Eglantina
Albuquerque de Oliveira Souza e Silva. - João Pessoa,
2018.
36 f. : il.

Orientação: Marco Antônio de Castilho Acco.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Assédio moral. Assédio sexual. Trabalho. Mulher. I.
Acco, Marco Antônio de Castilho. II. Título.

UFPB/BC

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO SOBRE AS LEGISLAÇÕES NO BRASIL E EM PORTUGAL

Eglantina Albuquerque de Oliveira Souza e Silva¹
Marco Antônio de Castilho Acco²

Resumo: O presente trabalho propõe analisar as políticas públicas de enfrentamento de violência contra as mulheres no trabalho, no recorte espaço-temporal entre Brasil e Portugal, no século XXI. O aporte teórico-metodológico que conduzirá essa pesquisa está ancorado na perspectiva sociocultural do trabalho nas políticas públicas, partindo de uma investigação sobre os assédios – sexual e moral – sofridos no ambiente da atividade laboral. O estudo está inserido na abordagem qualitativa, sendo o procedimento técnico adotado o estudo comparativo entre as Legislações Brasileiras e Portuguesas, conjuntamente com a pesquisa bibliográfica, sistematizadora do tema – de caráter descritivo-analítico –, que será realizada através de análise de conteúdo. A investigação das referidas legislações ofereceram elementos que caracterizam situações de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho e de reivindicação da criminalização desses assédios, promovendo uma cultura de prevenção e intervenção a esses crimes. Assim sendo, postula-se que essas políticas relativas ao enfrentamento, relacionadas às práticas cotidianas laborativas, resultarão: 1) no âmbito da igualdade das mulheres, em propostas para a legislação cidadã nesses dois países; e 2) em instrumentos para a criminalização desses assédios, como consequência do anterior.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Assédio sexual; Trabalho; Mulher.

Abstract: The present study proposes to analyze the public policies of confronting violence against women, in the temporal cut of the XXI century. The theoretical-methodological contribution that will lead to this research is supported in the socio-cultural perspective of the work in the public policies, starting from an investigation on the harassment - sexual and moral - suffered in the work environment. The study is part of the qualitative approach. The technical procedure adopted is a comparative study between the Brazilian and Portuguese legislations, together with a bibliographic and systematizing research of the subject - of a descriptive-analytical character -, which will be carried out through content analysis. The investigation of these laws, offered elements that characterize situations of sexual and moral harassment in the workspace and of claiming the criminalization of these harassments, promoting a culture of prevention and intervention to these crimes. Consequently, it is postulated that these policies related to daily work practices resulted in: 1) in the field of equality of women, proposals for the citizen legislation of these two countries; and, therefore, transforming themselves and 2) into instruments for the criminalization of these harassments.

Keywords: Moral harassment; Sexual harassment; Work; Women.

¹ Bacharel em Direito e graduanda do Curso de Tecnologia em Gestão Pública – CTGP, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, Campus I, da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa.

² Doutor em Ciências Sociais e Mestre em Ciência Política.

INTRODUÇÃO

Os assédios – sexual e moral – sofridos no ambiente de trabalho são acontecimentos que remontam à origem da atividade laborativa. Condutas abusivas de assédios praticadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções somente adquiriram visibilidade no século passado, especificamente, a partir da década de 1980. Entretanto, as pesquisas e debates sobre esse tema se desenvolveram, mais efetivamente, nos anos 1990 (FREITAS, 2001). Em face de melhoria das notificações dos casos recorrentemente constatados, bem como das repercussões aos assediados e aos contextos organizacionais de ocorrência, o fenômeno passou a ser considerado um problema relevante, recebendo as adjetivações de 'praga' ou 'chaga' trabalhistas do século XXI (FREITAS, 2001).

No atual contexto, esta *praga trabalhista* depara-se com um campo fértil no ambiente laboral. Este fato se deve em grande parte pela lógica socioeconômica predominante, marcada, como foi em seu desenvolvimento, por desmedida violência, injustiça e impulsionadora da intolerância, da competição, do individualismo daqueles que não se encaixam nos padrões estabelecidos.

Acontecimentos recentes sobre assédio sexual e moral tomaram conta do cenário nacional e internacional, transformando-se em notícias que repercutiram especialmente nas mídias sociais. Assim, por exemplo, em um caso bastante difundido no Brasil, o ator José Mayer, da Rede Globo de televisão, foi acusado de assédio sexual pela figurinista Su Tonani, desse mesmo veículo de comunicação, implicando no seu afastamento das produções de teledramaturgia em 2017. Posteriormente, ocorreu uma manifestação, no Projac, em apoio à Su Tonani, em Jacarepaguá (Rio de Janeiro), por parte de figurinistas, diretoras e atrizes que, na ocasião, trajavam camisetas com os seguintes dizeres: “Mexeu com uma, mexeu com todas”, e “Chega de assédio”. Após esse movimento, o ator em questão tornou público um comunicado, admitindo “o erro” e pedindo desculpas.

Em Portugal, a apresentadora Cristina Ferreira revela em seu livro "Sentir", em 2016, foi vítima de assédio sexual na TVI - TV Independente. Cristina relata

As flores indiciavam uma óbvia tentativa de conquista. As palavras mansas acusavam um objetivo claro: ele queria 'comer-me'. E não! Não há outra expressão que melhor defina o que ele queria. Percebi, em todas as entrelinhas dos elogios despropositados, uma gana que me metia nojo. (FERREIRA, 2016, p.35)

A apresentadora recorda, ainda, ter partilhado o episódio com uma pessoa próxima: "Contei-lhe que estava a ser vítima de tamanha agressão. Senti-me aliviada. E senti-me capaz

de dizer "não" a facilidade. Capaz de construir o meu caminho com base no trabalho" (FERREIRA, 2016, p.37).

Estes acontecimentos revelam uma violação à dignidade humana, trazendo consequências para a sociedade. Destaca-se, ainda, que as vítimas como nos exemplos relatados quase sempre são mulheres especialmente quando se trata de assédio sexual. Diante de um cenário de crescimento dos casos, verifica-se o empenho dos movimentos cívicos e das organizações internacionais (a exemplo da Organização Internacional do Trabalho – OIT) no sentido de dar visibilidade a quadros de violações, condenando-os, enquadrando-os juridicamente e politicamente, mobilizando os Estados e sensibilizando as entidades empregadoras e as instituições públicas para a necessidade de prevenir e combater tais fenômenos. Verifica-se que sobre essa temática acadêmica não há muitas produções, sendo a sua discussão de relevância social.

O Brasil declarou independência política de Portugal, há 196 anos. Entretanto, as relações entre Brasil e Portugal vêm se fortalecendo a cada dia através dos acordos diplomáticos. Entre esses países constata-se, inclusive, um vínculo econômico-financeiro, sublinhando que Portugal não mantém nenhum outro, com países europeus. Além disso, aconteceram reuniões diplomáticas com a finalidade de estreitar as relações e acordos de cooperações e ações econômicas, sociais, culturais, técnicas e científicas. Assim sendo, fica ratificada a escolha do estudo comparativo sobre esse tema com foco nas divergências jurídicas do Brasil e de Portugal no aspecto do assédio moral e sexual da mulher no trabalho.

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar, introdutoriamente, as legislações de enfrentamento ao assédio sexual e moral contra as mulheres no ambiente de trabalho, no recorte espaço-temporal do Brasil e Portugal do século XXI. É interesse refletir se essa problemática tem sido alvo de discussão no que concerne à existência (ou não) de políticas de prevenção e intervenção, bem como do procedimento tomado e sua efetivação em se confirmando um caso de violência moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Em decorrência deste objetivo geral, formulam-se os seguintes objetivos específicos: 1) examinar o conceito de violência no trabalho e, mais especificamente, os conceitos e tipificações do assédio moral e sexual no ambiente laboral; 2) analisar as legislações do Brasil e Portugal sobre o assédio sexual e moral no trabalho e suas formas de prevenção e intervenção; e 3) discutir as legislações Brasil e Portugal, através de um estudo comparativo, no que se refere a existência (ou não) de leis que tipifiquem o assédio sexual e moral no trabalho.

Como linha metodológica, o estudo em questão está inserido na abordagem qualitativa, sendo o procedimento técnico adotado o estudo comparativo entre as Legislações Brasileiras e Portuguesas, conjuntamente com a pesquisa bibliográfica, sistematizadora do tema – de caráter descritivo-analítico –, que será realizada através de análise de conteúdo. Essa investigação recorrerá aos aportes documentais referentes à produção teórica de pesquisadores como Felker Et al (2007), Lippmann (2004), Pamplona (2001), Rendinha (2003), Carvalho (2009), entre outros.

A primeira seção apresentará uma abordagem sobre o conceito de violência no trabalho, causas e consequências. Ainda, serão analisadas as principais características do assédio moral e sexual nas organizações, como também examinará as formas de prevenção e intervenção referentes ao assédio sexual e moral. A segunda seção discutirá as legislações sobre o assédio moral e sexual no trabalho de Portugal e Brasil. E a terceira seção apresentará um estudo comparativo entre a legislação do Brasil e Portugal.

As considerações finais destacarão as contribuições desse estudo, dos resultados atingidos e dificuldades encontradas, apresentando os possíveis caminhos que possam contribuir para futuras pesquisas. Em suma, pretende-se que esse trabalho represente uma avaliação das legislações e prevenções na contemporaneidade.

1. VIOLÊNCIA NO TRABALHO: UMA VISÃO GERAL

A violência no trabalho não é uma ocorrência dos tempos atuais. Remonta desde o início das relações laborais. Contudo, mesmo diante deste caráter longínquo de existência, o primeiro estudo sobre o tema só foi realizado na década de 1980, no século anterior, pelo médico e investigador alemão Leymann (1990).

Algo bastante comum nas relações de trabalho e que está para a origem das ocorrências de violência é a rivalidade e/ou o ciúme, uma vez que, fatalmente, alguns métodos de trabalho ou de gestão põem os seus funcionários em situações de rivalidade, gerando um maior individualismo, além de dificultar o trabalhar em equipe.

1.1 Conceitos de violência no Trabalho

Para Hirigoyen (2002) o assédio moral, um dos tipos de violência² no trabalho, é definido como

“qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2002, p. 14-15).

As principais ações que configuram a violência no trabalho são: assediar, isolar, enviar mensagens ofensivas, excluir, gesticular rudemente, ameaçar, sabotar, intimidar, comportar-se hostilmente, lesionar, humilhar, maldizer, danificar, oprimir, gritar, xingar, constranger, espancar, estuprar, assassinar, entre outras (CHAPPEL, 1998; CHAPPEL & DI-MARTINO, 1999 e 2000; JACOBS, 2000; DIMARTINO, 2002 apud SOARES, 2008)

Para Hirigoyen (1999), apenas no início da década de 1990, o assédio moral foi reconhecido como um evento que destrói o ambiente no trabalho, minimiza a produtividade e propicia o não comparecimento pelo desgaste psicológico que promove.

Por outro lado, no sentido relativo ao assédio, infere Piñuel (2003) que o *mobbing*³ faz referência à rebelião reativa e agressiva de alguns indivíduos que se sentem atacados. Dessa maneira, no ambiente de trabalho, este termo é identifica um conjunto de queixas e censuras expressas pelas pessoas que se sentem vítimas de quem quer devastar a sua carreira profissional.

1.2 Causas

O comportamento que costuma ser enquadrado como violência no trabalho são os mais diversos possíveis, divergindo de cultura para cultura, sendo, portanto, bastante desafiador descreve-lo e defini-lo, segundo afirmam Chappel e Di- Martino (1999, p. 200).

A respeito das razões que cooperam para o fato da violência no trabalho, Di-Martino, Hoel e Cooper (2003) as dispõem em quatro categorias distintas, podendo estarem interligadas umas a outras, como: 1) *Individuais* - que se referem à idade, gênero, estado civil e personalidade, além de particularidades profissionais como nível de experiência,

² Violência – do latim *violentia* que está ligado a ideia de forçar ou coagir, tendo advindo do termo violar que, por sua vez, provém do latim *violare*, significando transgredir, profanar (CUNHA, 1986).

³ *Mobbing* – “a primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado *mobbing*. Esse termo advém do verbo inglês *to mob*, que transmite a ideia de tumulto, turba, confusão. [...] Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. [...] Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física”. (FERREIRA, 2010, p. 57)

treinamento e algumas características de condutas específicas; 2) *Societais* - que incluem alterações econômicas; ascensão da esfera da economia informal, céleres mudanças sociais e o nível de graves delitos na sociedade; 3) *Situacionais* - percepções de injustiça, laborar com uma clara desigualdade entre os sexos, periculosidade no emprego, diferença de poder, trabalhar com pessoas em situações de infortúnios, dentre outras; 4) *Organizacionais* - fatores que dizem respeito à sobrecarga de trabalho, gestão e liderança precárias, desigualdade nas distribuições de tarefas, condições precárias de trabalho ou cortes de orçamento.

De acordo com Piñuel (2003), as modificações nas relações laborais costumam ser motivadas pelos sentimentos de competição, ciúme, inveja, promoção ou chegada de um novo elemento ao local de trabalho. Este fenômeno deve-se também, muitas vezes, a não-aceitação do outro por ser diferente, ou por ter ideias diferentes dos demais. O sexo, a raça, a forma de vestir, de ser, de falar ou reagir são fatores determinantes para a inclusão ou exclusão em um grupo.

Conforme Hirigoyen (2002), este fato leva as pessoas a tentar disfarçar determinados comportamentos e as suas diferenças, com o intuito de serem aceitos e fazerem parte do grupo. Contudo, o sistema laboral ainda assenta na ideia de tentar formatar as pessoas que não se encontram em harmonia com o padrão.

1.3 Consequências

Quando ocorre a humilhação no sítio de trabalho, uma das principais consequências é a desmotivação e a falta de vontade de exercer o cargo da melhor maneira possível. E, com isso, iniciam-se os problemas de saúde que surgem das mudanças no equilíbrio social, emotivo e psicofísico. Os sintomas mais recorrentes estão relacionados com transtornos do sono, ansiedade, stress, hiper-vigilância, mudanças na personalidade, problemas no relacionamento conjugal e depressão.

Estes fatores acarretam o desequilíbrio físico e emocional da vítima, resultando, ainda, em um estado de doença, que, por sua vez, gera necessidade de dispensa do serviço para restabelecimento da saúde comprometida. Entretanto, o agressor começa a promover uma imagem negativa da vítima pela ausência no trabalho. O desenlace habitual desta situação resume-se na exoneração forçada (ou voluntária) da vítima, ou, até mesmo, a sua transferência para outro departamento.

Muita vezes, mesmo que aconteça o abandono do local de trabalho, o assédio ainda é contínuo, visto que o agressor permanece a propalar informações caluniosas sobre o outro aos

futuros empregadores. O reestabelecimento costuma demorar anos e, em muitos casos, a vítima não consegue recuperar totalmente a sua capacidade de trabalho.

De acordo com Chappel & Di-Martino (2000) e Di-Martino, Hoel & Cooper (2003), as consequências são muito graves e acabam repercutindo em vários tipos de problemas de saúde e deteriorando as interações sócio profissionais, como também as externas ao trabalho. Não se limita às depressões e suicídios, estendendo-se, sobretudo, aos distúrbios psicossomáticos, cardíacos, endócrinos, digestivos, entre outros. Também surtirá efeitos nas organizações que são hospedeiras, a exemplo de: queda da produtividade, aumento do número de litígios, redução da eficiência, perda para a imagem da empresa etc.

1.4 Atores: Agressor e a Vítima

Segundo Santos (2006), frequentemente, a vítima é alguém responsável e com mais-valias profissionais, em que o agressor pretende “extorquir” essas qualidades. Já Hirigoyen (2002) declara que as pessoas mais impactadas pelo assédio são as mais motivadas, produtivas e interessadas pelo trabalho, muita das vezes consideradas como “supereficientes”.

O agressor sabe ser ágil, destruir a autoestima da vítima e mobilizar apoio de outros elementos contra a mesma. As ocorrências de violência no trabalho se dão, ou por um superior hierárquico, ou por parte dos colegas de equipe. O comportamento do agressor cumpre, quase sempre, com a sua intenção de ocultar e dissimular as suas próprias falhas.

Deste modo, as pessoas tendem a culpabilizar as vítimas dos assédios, responsabilizando-as pelo controle da situação de assédio, desvalorizando a sua experiência e pondo em causa a sua credibilidade, aumentando assim os danos e sofrimentos causados.

2. ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Um dos aspectos da violência no trabalho é o assédio moral, que consiste na exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, comumente prolongadas e repetitivas, durante o seu horário de trabalho e no exercício de suas funções, circunstâncias essas que afrontam a sua dignidade ou integridade física. Em alguns casos, dependendo da sua gravidade, um único ato é capaz de caracterizá-la como tal. Dito ainda de outra forma, conforme orientam Daiane Rodrigues Spacil et al, Luciana Inês Rambo e José Luis Wagner (2005/2007, p. 03), o assédio moral é “toda e qualquer conduta – que ocorre por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho”.

É importante ressaltar que nem toda lide no trabalho é considerada um assédio. Na ocasião que há discordância entre um chefe e um subordinado, por exemplo, não se configura, a princípio, assédio moral. A violência é caracterizada, apenas, quando um trabalhador ou grupo estiver sendo tratado de forma díspar, com a finalidade de diminuir ou desmerecer este trabalhador frente à equipe.

Extrapolando, o assédio também pode ser caracterizado quando há o objetivo de alterar a forma de o trabalhador proceder em relação a algum assunto, como, por exemplo, na imposição do não apoio a algum sindicato ou movimento reivindicatório em curso. O assédio moral provoca a deterioração do ambiente de trabalho, que passa a comportar modos arbitrários e negativos de convivência, provocando prejuízos aos trabalhadores. Portanto, há prejuízo para a compostura e identidade do trabalhador, assim como para as suas relações afetivas e sociais, acarretando danos à saúde física e mental.

Vale destacar que, nesse tipo de violência, o agressor pode utilizar gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, ferindo a sua autoestima e assediando a identidade sexual. Contudo, distintivamente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação taticamente desenvolvida para destruir psicologicamente aquele que sofre e, com isso, afastá-lo do mundo do trabalho. A violência, às vezes, é sutil, repleta de artimanhas voltadas para confundir a vítima. Os métodos que são empregados pelo perverso assemelham-se, largamente, com aqueles utilizados pelos fascistas para submeter às vítimas e conduzi-las ao cadafalso sem um protesto. Tal é a gravidade que Heinz Leymann (apud GUEDES, 2003) considerou o *mobbing* como a pior espécie de estresse social, designando-o de um psico-terror.

2.1 Tipologias de assédio moral

Em relação ao assédio moral, grande parte da doutrina tem apontado para a existência de três modalidades distintas.

A princípio, concebe-se o *assédio moral vertical*, que se configura quando um trabalhador, que possui um elevado nível de poder dentro da hierarquia laboral, assedia moralmente outro labutador que está subordinado direta ou indiretamente a ele. Esta modalidade se revela por meio de algumas situações caracterizadas por: (a) abuso de poder, motivado por causas como antipatia pessoal, ameaça à imagem social, razões políticas, proteção superior que goza o subordinado, entre outras; (b) manobra perversa, que é quando o

chefe se aproveita do seu poder de maneira abusiva e insolente, sentindo a necessidade de rebaixar os demais para engrandecer-se.

Em sequência, há o *assédio moral horizontal*, que ocorre quando um ou mais trabalhadores assediam moralmente um ou mais trabalhadores que tenham o mesmo nível hierárquico. Essa modalidade origina-se em um ambiente laboral excessivamente competitivo, promovido pelo nosso atual sistema econômico. Além do fator competição, evidenciam-se, também, inveja, motivos políticos, personalidade com particularidades de psicopatia ou perversidade e divergências pessoais que podem acabar suscitando o sexismo, o racismo, a xenofobia (HIRIGOYEN, 1998/2003; ABAJO-OLIVARES, 2004; GUEDES, 2003).

Por fim, há o *assédio moral ascendente*, que sucede quando um subordinado assedia moralmente um superior hierárquico. A modalidade ascendente é a mais rara de ocorrer, visto que um trabalhador que procure assediar um ou mais dos seus superiores hierárquicos pode, facilmente, ser demitido com a justificativa de insubordinação, embora, no setor público, a presença da estabilidade no emprego abra espaço para este tipo de prática, possibilitando que um funcionário ou grupo de funcionários estáveis assediem moralmente, com mais facilidade, um chefe não estável.

Sobre este último tipo, para Hirigoyen (2001-2002), existe duas manifestações de assédio moral ascendente no trabalho, aparecendo esta subdivisão: 1) Falsa declaração de ter sofrido assédio sexual, em que um subordinado, taticamente, pretende atentar contra a honra de um superior hierárquico, desqualificando-o reiteradamente; 2) Condutas coletivas do grupo que pode iniciar em função de diversas causas, tais como o interesse de um grupo em se "livrar" de um superior hierárquico que lhes foi imposto e que não é aceito em função de suas ideias, métodos ou estilo, não coincidindo com os que ordenavam no grupo até o momento de sua chegada; e 3) O interesse de um ou mais colegas, do mesmo nível hierárquico, de propiciar a demissão do outro colega que está no mesmo nível e foi escolhido dentre eles para ocupar um cargo que todos almejavam.

2.2 Consequências do assédio moral no Trabalho

Nas organizações, dispomos de dois tipos de custos como efeitos do assédio moral: aqueles que resultam das consequências que afetam os trabalhadores assediados com custos pelo absenteísmo, doenças prolongadas, baixa produtividade; e os acumulados pela necessidade de um melhor ambiente de trabalho, do combate à falta de motivação pessoal e da diminuição da produtividade. Já nos indivíduos, segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral

possui consequências psicológicas e físicas com sintomas parecidos aos do estresse, da depressão, da ansiedade e ainda perturbações psicossomáticas.

Esta modalidade de violência traz consequências degradantes para o assediado, que podem ser subdivididas em grupos que têm grande interligação: a) Física: distúrbios psicossomáticos (úlceras, gastrite, tireóide, náuseas), sintomas nervosos (palpitação, hipertensão), transtorno no sono, desmaios e etc.; b) Afetiva: depressão, melancolia, pânico, isolamento, ansiedade, sentimentos de vitimização; c) Cognitivas: perda de memória, dificuldades de concentração.

As consequências do *mobbing* não se limitam apenas às relações laborais, propagando-se, igualmente, tanto à família da vítima quanto ao seu círculo de amizades. De fato, o estresse leva à instabilidade, podendo chegar ao ponto de provocar a desagregação familiar. O assédio moral é uma arma silenciosa, não deixa vestígios e nem sinais externos, a não ser a degradação progressiva da vítima, que, por sua vez, permite ser atribuído, pelo assediante, a outras causas, como dilemas de integração e incompetência profissional. O parlamento Europeu identificou em suas resoluções o assédio como uma ameaça para a saúde e segurança no trabalho por ser um dos motivos implícitos para o desenvolvimento de perturbações em nível de saúde mental.

2.3 O assédio moral na administração pública

Apesar de haver certo sentimento de notoriedade quando se tem a aprovação em um concurso público e investidura no emprego ou cargo, o servidor público não está blindado do sofrimento de humilhações no ambiente de trabalho, considerando-se que a prestação de serviços à administração pública possui diversas características que cooperam para a ocorrência do assédio moral.

No setor público, ao menos dois fatores tornam-se campos potencialmente mais fecundos para a prática do assédio moral: a existência e o convívio dentro da máquina pública de profissionais com distintas formas de recrutamento (concursados, contratados, comissionados, cedidos, estagiários dentre outros); a natureza eminentemente política da composição dos governos e da própria gestão pública, quando grupos políticos rivais podem e costumam praticar várias formas de assédio mútuo, a depender da composição das forças políticas nos ambientes de trabalho.

No Brasil, o Projeto de Lei do Senado nº 121, de 31 de março de 2009, aprovado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, e remetido à Câmara dos Deputados em 2 de

dezembro de 2014, propõe a inclusão ao art. 11 da Lei nº 8.429/1992 – que traça hipóteses de improbidade administrativa – do ato de “coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica”. Destacando que esta norma considera como ato de improbidade administrativa a prática de assédio moral no âmbito da administração pública.

É relevante dizer que as condutas lesivas praticadas não diferem daquelas encontradas no setor privado. No entanto, as qualidades do sujeito agressor, a estruturação hierárquica do ambiente de trabalho e a finalidade da humilhação podem se tornar aspectos que predominam na gravidade dos atos. Isto posto, não se olvidando do enfoque sobre o assédio moral vertical descendente, um dos agravantes do problema encontrado na seara pública, segundo Felker (2007), são os cargos comissionados na administração pública, que por não ter a experiência de gestão de pessoas e a ausência de qualificação técnica do comissionado, gera maior facilidade a prática do assédio moral.

3. ASSÉDIO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES

3.1 Conceito

O assédio sexual é um problema social relevante que afeta, principalmente, as mulheres, sendo uma conduta habitual em uma cultura machista e patriarcal, onde as mulheres são constantemente vistas como objeto sexual, além de explorar a disparidade de poder nas relações sociais de gênero (HIGA, 2016).

Esse tipo específico de violência é tido como um delito previsto na legislação brasileira, bem como uma violação de direitos humanos. O assédio sexual viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho e fere a dignidade humana, além de prejudicar à saúde. É promovido pelo sigilo que oculta o tamanho real do problema. De acordo com a estimativa da Organização Internacional de Trabalho (OIT), mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado.

Podemos conceituar o assédio sexual no ambiente de trabalho como uma conduta de natureza sexual, que pode ser manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou, ainda, outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, acarretando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual infringe a dignidade da pessoa humana e

os direitos fundamentais, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Em síntese, de acordo com o Decreto Lei nº 2.848/40, é "constranger alguém, com o intuito de obter vantagens ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Código Penal, Artigo 216-A).

A violência contra a mulher em seu ambiente de trabalho, como no caso do assédio sexual, afeta tanto a quantidade como a qualidade de seu trabalho, abalando a saúde do indivíduo, levando o empregador a prejuízo. Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o "não consentimento" da pessoa assediada e o objetivo, por parte de quem assedia, de obter vantagem ou favorecimento sexual.

3.2 Tipologia

De acordo com a cartilha do Ministério do Trabalho, "Assédio Sexual: perguntas e respostas" (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2017), existem dois tipos de assédio sexual pela doutrina: por chantagem (*quid pro quo*), que é quando há imposição de uma conduta sexual, em troca de benefícios na relação de trabalho; e ainda por intimidação (ou ambiental), configurando-se quando existem provocações sexuais inconvenientes no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar uma pessoa ou criar uma situação constrangedora, de humilhação. Independentemente do tipo, é marcado pela importunação, insistência, agressividade, exteriorizando relação de poder (AZEVEDO; COELHO; VILELA, 2017, p. 10).

Alguns dos elementos que configuram o assédio sexual são: a presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima; a conduta do agente que tem por objetivo a vantagem sexual ou a desestabilização do ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; a ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima. São das variadas condutas que configuram o assédio, mesmo sem nenhum tipo de contato físico.

Esta prática pode ser de modo explícito ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meio como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

É imprescindível que o assédio sexual advenha por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É comum que ocorra, nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

3.3 Elementos caracterizadores do assédio sexual no trabalho

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho (2001), alguns elementos básicos caracterizam o assédio sexual: a existência de sujeitos agentes (assediador) e destinatário (assediado), conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta. Sintetizando, é caracterizado assédio sexual quando há a mínima presença desses sujeitos, a satisfação do desejo sexual, a rejeição à conduta e sua repetição. Em vista disso, para que o assédio sexual seja caracterizado é exigido, no mínimo, dois indivíduos: o agente (quem assedia) e o destinatário do assédio (quem é assediado).

3.3.1 Sujeitos

Segundo Reginald Delmar Felker Hintz (2007, p.48), a figura masculina era vista como o sujeito ativo do assédio sexual, visto que, constantemente, pertencia ao status de superior hierárquico sobre a mulher subordinada. Na contemporaneidade, é fácil evidenciar que o sujeito ativo e o sujeito passivo do assédio sexual no trabalho tanto podem ser o homem como a mulher, não importando a ordem a qual a conduta é desenvolvida, quer horizontal, quer verticalmente e sendo o agente hétero ou homossexual. Assim, diz ele:

É relevante enfatizar que o assédio normalmente é concretizado pelo homem sobre a mulher. Isso decorre da realidade de que, ainda, os cargos de chefias, tanto na empresa privada como nos órgãos públicos, são, via de regra, exercidos por homens e, por outro lado, as mulheres, particularmente as mais jovens na sua primeira experiência profissional, são vítimas muito vulneráveis, pois são mais inseguras, tímidas, com medo de perder o emprego, por viverem num mundo dominado pela recessão e desemprego, em que a população não está sendo muito exigente em relação à escolha de um labor, estando, assim, disponível, a qualquer preço, mesmo que sofram consequências que firam a honra e a dignidade do ser humano. (FELKER, 2007, p.228)

Não podemos deixar de reiterar que o assédio sexual também pode ser configurado entre homossexuais. No entanto, é indispensável constatar o verdadeiro autor do assédio sexual para que este seja responsabilizado pela prática delituosa.

Postula Ernesto Lippmann (2004) que assédio dessa natureza é caracterizado por uma ameaça clara contra o trabalhador, por uma conotação sexual pela ausência de aceitabilidade, e que seja repetitiva entre pessoas que não tenham trato íntimo e com desejo sexual. Deste modo, encontrar-se-á hábil para caracterizar o assédio sexual, provocando, como consequência, um ambiente hostil no trabalho, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, em que torna possível o pedido de indenização por danos morais e materiais.

Neste mesmo liame, a OIT, investigando os aspectos jurídicos, culturais – através do comportamento humano –, elencou algumas condutas que são configuradas como assédio sexual no trabalho, a exemplo de insultos, olhares insinuantes, falar do físico, piadas etc. Desse modo, ações que atentem contra a dignidade da pessoa, e que estejam acompanhadas de convites ou pedidos indesejados e não consentidos, com ou não ameaça, atitudes lascivas ou gestos associados à sexualidade e contatos físicos desnecessários como: carícias, beliscões ou ataques verbais, condutas que caracterizam o assédio sexual.

Para que haja a configuração do assédio sexual, é preciso ter, como forma principal, o uso do poder para a obtenção de favores sexuais. Assim sendo, havendo ‘cantadas’, frases de conotação grosseira etc., mas que não traga como consequência vantagem sexual, não estará configurado o assédio sexual.

Pamplona (2001) defende que o elemento ‘abuso de poder’ não é importante para caracterizar o assédio sexual, pois, no seu entendimento, o poder atua como um elemento accidental, isto é, quando a conduta é identificada pelos elementos essenciais e percebe-se que há a presença daquele que permite facilmente a sua configuração.

Entretanto, a relação de poder só vem a ser um elemento essencial quando for caracterizado o assédio sexual por chantagem, dado que, neste tipo, é substancial a subordinação hierárquica que acarrete o medo para a vítima, na hipótese de uma eventual vingança, se a proposta de natureza sexual for recusada. Desse modo, a conduta sexual deve ser vista como um problema de restrição da liberdade sexual e discriminação, e não como uma questão meramente de abuso de poder.

3.4 Consequências do assédio sexual no ambiente de trabalho

As consequências mais sérias do assédio de natureza sexual afetam, principalmente, a vítima assediada. Na relação de trabalho, de fato, não oferece dúvida que gera um grande

prejuízo na produtividade do (a) empregado (a), pois cria um ambiente laboral impróprio para a sua real finalidade. Importante ressaltar ainda que, a publicidade do assédio sexual, ainda que de forma limitada ao âmbito laboral, não deixa de produzir lesões à intimidade da vítima, seja por comentários maliciosos dos companheiros de trabalho, seja através das investigações sobre o caso.

Isto sem falar em acontecimentos incertos que geram desforras (que são motivadoras de reparação por danos morais e materiais), a exemplo da transferência de local de trabalho ou diminuição de função. Além das mais sérias consequências acima citadas, a vítima pode considerar extinto o contrato de trabalho pela justa causa cometida pelo empregador através da rescisão indireta do pacto profissional.

Se o assediante for o próprio empregador, responderá, além da prática criminal, por responsabilidade civil, inclusive por dano moral. Se o assediante for um empregado, a responsabilidade civil é solidária entre ele e o chefe ou dono do estabelecimento, resultando, assim, punições ao contrato de trabalho: advertências, suspensões ou até mesmo a extinção do vínculo empregatício por justa causa e, claro, responder criminalmente pelo ato tipificado como crime no Código Penal.

3.5 Prevenir e Intervir

A Força Tarefa para a prevenção do assédio no trabalho, constituída pelo Ministério do Trabalho da Irlanda, recomenda para o combate e a prevenção do assédio dois níveis de intervenção: o legislativo e o administrativo. As intervenções legislativas não são muito satisfatórias, visto que, o assédio deve ser uma questão para se resolver dentro da organização, mediante a "autorregulação" daqueles que são diretamente envolvidos em oposição a intervenções no nível estatal ou governamental (TASK FORCE ON THE PREVENTION OF WORKPLACE BULLYING, 2001). Inere Tehrani (2007) que a prevenção do assédio vai muito além de uma legislação específica a respeito do assunto, carecendo da criação de comissões internas para sua mediação e investigação.

Para Verry (2008), há necessidade de normas internas e legislação na medida em que as práticas no trabalho e as relações de trabalho podem ser encorajadas, resistir ou serem redirecionadas pela legislação. Dessa forma, estão sendo recomendadas e vem obtendo êxito na prevenção e combate ao assédio, as intervenções baseadas nas ações administrativas proativas, como por exemplo, a criação de comissões para mediação e investigação do assédio seguidas da probabilidade de punição para os assediadores.

Segundo Meglich-Sespico, Faley e Knapp (2007) as melhores estratégias de prevenção e combate envolvem as intervenções organizacionais para que os incidentes relacionados ao assédio sejam resolvidos ou prevenidos, assim como a adoção de fortes mecanismos legislativos para que haja recomposição e compensação da vítima.

O Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS), do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), após analisar o assédio moral no trabalho, desenvolveu um quadro que trata da prevenção e intervenção em relação ao assédio, sugerindo como ações essenciais para prevenir ou intervir no delito.

Quadro 01 - Diagnóstico Organizacional: Intervenção Prevenção ao assédio moral.

INTERVENÇÃO	PREVENÇÃO
Criar espaço de confiança dentro da empresa (comitê, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas.	Promover mudanças na cultura organizacional.
Aplicar medidas disciplinares e/ ou sanções aos agressores e empregados.	Educar e capacitar gerentes, pessoas chaves, líderes e funcionários.
Proteger judicialmente a vítima.	Criar um código de conduta, um código de ética, incluir normas de conduta.
Formar uma equipe para lidar com o assédio de maneira coordenada e multidisciplinar.	Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários.
Minimizar as consequências para a vítima (fornecer apoio psicológico, definir estratégia terapêutica, práticas alternativas, conscientização grupal).	Dar exemplo de comportamento e/ ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao assédio.
Demonstrar a organização que o assédio moral é um fenômeno complexo e que todos saem perdendo: indivíduo, organização e sociedade.	Criar um ambiente saudável de trabalho.

Fonte: TOLFO, Suzana da Rosa, 2015, p. 154-157. Assédio Moral do Trabalho: características e Intervenções. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVROAMT-CaracInterv2015.pdf>. Acesso em: 17/05/2018.

O quadro 01 acima revela um conjunto de iniciativas que todas as organizações públicas, privadas ou da sociedade civil podem configurar em seus ambientes de trabalho, independentemente, da existência ou não de um marco legal sobre as formas de assédio moral e sexual. Podemos sublinhar que se propõe tipos de intervenção para que a prática possa ser proibida, a exemplo de criar espaços dentro do ambiente organizacional para que o trabalhador possa assim expressar as suas queixas. Ao identificar os riscos psicossociais no

trabalho, destacou, como forma de diagnóstico, o problema. Frisamos que os riscos psicossociais foram, aqui, considerados como “os agentes ou fatores de risco presentes no ambiente de trabalho que podem alterar a situação de bem-estar dos trabalhadores, ocasionando-lhes danos à saúde” (CARAN, 2007, p. 22). Vejamos a seguir como Brasil e Portugal tem lidado com o assédio em suas legislações.

4. ENQUADRAMENTO LEGAL

4.1 Legislações brasileiras sobre assédio moral

Podemos considerar o assédio moral como um assunto recente em relação aos tribunais brasileiros, até mesmo pela complexidade em penalizar uma ação considerada subjetiva e de difícil comprovação, uma vez que o dano nem sempre é visível e o nexos causal notado.

Em termos mais abrangentes, a Constituição Federal de 1988 dispõe, no seu artigo 1º, inciso III, a proteção da dignidade da pessoa humana. Já o artigo 5º, inciso X, defende a intimidade, a vida privada, a honra e imagem das pessoas, assegurando indenização por dano moral caso haja violações de tais direitos. No seu artigo 7º, inciso XXII, obriga o empregador a oferecer um ambiente de trabalho seguro, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por fim, no artigo 225º assegura a todos o direito a um meio ambiente equilibrado e sadio, incluindo o laboral (BRASIL, 1988).

No ordenamento jurídico brasileiro, ainda não temos leis federais que façam referências, diretamente, ao assédio moral. No entanto, há projetos de lei que estão tramitando no legislativo, que procuram regulamentar as práticas de assédio moral no âmbito federal (SILVA, 2005).

No tocante à esfera federal, temos o Projeto de Lei nº 4.591 de 2001, que dispõe sobre a aplicação de penalidades que vão da advertência até a demissão para a prática de assédio moral no ambiente de trabalho por parte dos servidores públicos. Já o Projeto de Lei nº 5.971, de 2001, tipifica o assédio moral como crime de “Cooção moral no ambiente de trabalho” por meio da inclusão do art. 203-A no Código Penal. Se este projeto for aprovado, quem praticar o assédio moral no ambiente de trabalho poderá ser condenado à pena de um a dois anos de detenção, além de multa.

Ainda nesse contexto, o Projeto de Lei nº 2.369 de 2003 dispõe um conceito de assédio moral, prevendo indenização para as vítimas, com a obrigatoriedade de o empregador adotar medidas de prevenção contra o ato, e, em caso de não cumprimento, o empregador pagará multa. Para além, dispõe das penalidades que, dependendo da gravidade do ato, pode ser a suspensão ou a rescisão do contrato de trabalho.

Por fim, o projeto de Lei nº 4.324/2004, o qual foi aprovado em 2005, estabeleceu o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, comemorado no dia 02 de maio, com o intuito de combate mediante atividades feitas pela Administração Pública:

PROJETO DE LEI Nº 4.326/2004

Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências. O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

No Brasil, não há nenhuma lei específica que verse sobre o assédio moral nas relações privadas, sendo essencial utilizar outros mecanismos para tratar do assunto. A remissão ao assédio moral no ambiente de trabalho, em nosso país, é estabelecida pelas leis federais, tais como a Lei nº 11.948/2009, que proíbe o consentimento ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES) a empresas de iniciativa privada cujos dirigentes tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. Contudo, existem leis no âmbito estadual e municipal que tratam sobre o assédio moral na administração pública. O Estado do Rio de Janeiro, por exemplo, aprovou a Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, a fim de combater o fenômeno, como são perceptíveis em seus dois primeiros artigos:

LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002.

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

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

Já no âmbito municipal, ressalta-se que a Lei nº 1.163. da cidade de Iracemápolis (SP), promulgada em 24 de abril de 2000, traz, no artigo primeiro e seu parágrafo único, a seguinte redação:

Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

1. Advertência.
2. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.
3. Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Em vista disso, é perceptível que o assédio moral ainda carece de uma legislação específica para combater tal fenômeno no ambiente de trabalho, de forma que abarque tanto as relações públicas quanto as privadas. Entretanto, é possível reconhecer, nos projetos de lei e nas normas estaduais e municipais, que o assédio moral se caracteriza por atos recorrentes, sendo, deste modo, possível identificar melhor a violência do que simplesmente partir para o lado subjetivo da vítima. Assim, como o âmbito trabalhista necessita de leis para proteger o assediado, é necessário compreender a responsabilidade civil como forma de reparação dos danos.

Com exemplos de Projetos de Lei que abordam o tema, dispomos do Projeto de Lei nº 7.202, de 2010, de iniciativa do deputado Ricardo Berzoini, que procura modificar a legislação previdenciária de forma a equiparar ofensa moral intencional, no ambiente de trabalho, ao acidente de trabalho. Igualmente, o Projeto de Lei nº 6.757, de 2010, pretende

acrescentar, à Consolidação das Leis Trabalhistas, dispositivos que operem na proteção do trabalhador em face da coação moral no ambiente laboral. O ponto essencial destes dispositivos seria considerar a coação moral como o motivo para caracterizar a anulação indireta do contrato de trabalho, ocasionando, inclusive, a demissão sem justa causa.

O Projeto de Lei de Mauro Passos, de nº 2.369, de 2003, tem por objetivo disciplinar a prevenção e repressão do assédio moral no ambiente de trabalho, assim como o Projeto de Lei da deputada Maria do Rosário, de nº 2.593, de 2003, que compreende uma lei autônoma sobre o assédio moral. O deputado Nelson Goetten criou o Projeto de Lei nº 4.593, de 2009, que se propõe a desenvolver uma lei disciplinando a vedação e penalidades ao assédio moral laboral.

Temos em tramitação o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, exposto pelo deputado Marcos de Jesus, com o objetivo de criminalizar a conduta do assédio moral. Este projeto propõe a elaboração do art. 146- A no Código Penal, o qual caracteriza o comportamento que qualifica o assédio moral no ambiente de trabalho, dispondo também sobre as penas compatíveis a tal conduta.

A maioria dos projetos de lei municipais em tramitação no Brasil encontra-se no Estado de São Paulo e são de autoria dos vereadores de esquerda. Todavia, o Estado de São Paulo ainda não possui uma legislação estadual que veda a prática do assédio moral, mesmo tendo sido aprovado, pela Assembleia Legislativa, em 11 de setembro de 2002, o Projeto de Lei nº 0422/2001, que dispõe sobre a vedação do assédio moral no âmbito da administração direta, indireta e fundações públicas de autoria do deputado estadual petista Antônio Mentor. O projeto foi posteriormente vetado pelo Governador do Estado de São Paulo, Geraldo Alckmin, em 08 de novembro de 2002 (SOARES E DUARTE, 2014).

4.2 Legislações brasileiras sobre assédio sexual

Em relação a outros países, tomando como exemplo os Estados Unidos que criminalizou o Assédio Sexual já na década de 70, o ordenamento jurídico brasileiro inseriu esse crime muito tardiamente. O assédio sexual estava, eventualmente, abarcado pelos crimes contra a liberdade sexual, inseridos no Direito Penal ou, ainda, considerado uma violação aos direitos de igualdade de oportunidades, direito a não discriminação e segurança do trabalho.

Desta forma, através da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o assédio sexual no Brasil foi criminalizado, através do art. 216-A, no Título VI, Capítulo I, do Código Penal, tratando dos Crimes Contra a Liberdade Sexual com o seguinte texto:

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.

No Brasil, houve uma grande crítica entre juristas e doutrinadores quanto à inclusão do assédio sexual na legislação penal. Antes da definição legislativa, não faltaram opiniões contrárias a sua criminalização, em razão do aspecto da redação incompleta que foi utilizada.

Segundo Pamplona (2001), as alegações foram feitas desde a insignificância da lesão provocada até o conteúdo de moralismo reacionário da medida. Provavelmente, por o nosso país não ter estado entre os primeiros a discutir e prever a prática como crime, levantou-se a hipótese de importação cultural, que não era apropriada ao povo brasileiro, visto que não seriam rigorosos no que diz respeito aos princípios morais.

Reconhece Luiz Flávio Gomes (2002) que, em princípio, a criminalização do assédio não é fundamental, sendo a lei puramente simbólica. Entretanto, dispõe argumentos que, em sua opinião, podem justificar a Lei nº 10.224/01, a saber:

- a) Faz incidir tutela específica sobre um bem jurídico dela merecedor; b) motiva concretamente a obediência da norma; c) define o âmbito do injusto; d) desencadeia providências preventivas da parte dos empregadores; e) afasta as dúvidas a respeito do enquadramento penal típico.

O legislador brasileiro, ao produzir uma forma específica para combater o assédio sexual, passou a tutelar importantíssimos bens jurídicos, quais sejam: a honra, a não discriminação no trabalho, a liberdade sexual, e a dignidade das relações trabalhistas.

De forma prática, concebe-se como pena ao assédio sexual, um a dois anos de detenção. Contudo, a pena privativa de liberdade raramente será aplicada ao autor do delito. A Lei nº 10.259, um pouco posterior, de 12 de julho de 2001, deu uma nova definição às infrações penais de menor potencial ofensivo. Assim, os crimes os quais a lei determina pena máxima não superior a dois anos ou multa passam a ser julgados pelos Juizados Especiais Criminais, de modo que será provável até mesmo a transação penal na hipótese da prática do delito em apreço.

Examina-se que, em um dos fundamentos da Lei nº 8.112/90, do regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, traz-se a existência da hierarquia entre os agentes públicos no exercício das funções próprias dos seus respectivos cargos, em que o servidor responde a um superior por todos os atos que praticar no desempenho de suas atribuições. Em suma, a hierarquia no serviço público tem como objetivo assegurar a ordem na prestação dos serviços e um grau de responsabilização do agente pelo exercício de suas atribuições. Cumpre registrar

que o regime jurídico dos servidores públicos civil da União não faz nenhuma menção aos termos assédio sexual e assédio moral ao longo de seus duzentos e cinquenta artigos, mesmo tendo sofrido inúmeras alterações desde a sua aprovação.

Dessa maneira, afirma Marcelo Palma Brito (2011) que, ocorrendo esse tipo de violência laboral no serviço público federal, pode-se enquadrar como ilícito administrativo da Lei nº 8.112/90, no Artigo 117, inciso V, dispositivo que estatui ser infração disciplinar “promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição” (BRASIL, Lei 8.112/90).

O Decreto nº 1.171/1994, que aprova o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, estatui, no inciso XV, na alínea “f”, que é proibido “permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores” (BRASIL, Decreto nº 1.171, 1994).

No entanto, infere Brito (2011) que estudos relativos à prática de assédio sexual na Administração Pública confirmam que muitos servidores de cargos de chefia, aproveitando-se de sua hierarquia mais acentuada, oprimem seus subordinados por meio de condutas negativas e antiéticas, em que se tem a certeza que a sua posição de comando servirá de escudo contra qualquer tentativa da vítima de se defender das agressões sofridas.

Salienta-se ainda que, quando há ocorrência dessa violência na Administração Pública, é o Estado quem indeniza os prejuízos pessoais da vítima, nos termos da Constituição Federal do Artigo 37 do § 6º, mesmo que o agente público acusado de praticar o assédio seja condenado a ressarcir todos os prejuízos sofridos pela Administração por meio de ação regressiva proposta pelo ente público.

4.3 Legislações Portuguesas sobre o Assédio Moral no trabalho

O ordenamento jurídico português proíbe o assédio no seu Código do Trabalho (CT) e prevê como penalidade para quem o pratica uma infração muito grave. O Código do Trabalho traz na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009, expressamente que:

DIVISÃO II Proibição de assédio. Artigo 29.º Assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

O Artigo 29 prevê, individualmente, cada tipo de assédio. Por exemplo: o n.º 1 - o assédio moral e o assédio discriminatório; o n.º 2 - o assédio sexual; e o n.º 3 - o direito ao ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais a que o trabalhador, ou o candidato ao posto de trabalho, terá direito quando estiver perante um dos modos de assédio acima descrito.

No Código do Trabalho (CT) de 2003 do Artigo 24, n.º2, utilizava a expressão “todo o comportamento”, e, com a redação de 2009, passou a utilizar a expressão “o comportamento”, em que se analisa a questão a partir do entendimento de que se um só comportamento isolado é o suficiente para ser considerado um caso de assédio moral ou se é necessário um conjunto de comportamentos para que seja verificada a situação.

Constata-se que esta alteração não é tão significativa, pois, quando se analisa as normas, confirma-se que o CT em vigor insistiu em continuar a utilizar a redação no singular, imputando que, ao se ter o primeiro contato, poderá levar ao erro de se concluir que apenas um ato isolado se configurará assédio moral. Entretanto, é incoerente quando se tem decisões judiciais que consideram a não existência de assédio moral quando não se é averiguado a tal prossecução de condutas.

Um exemplo deste tipo de decisão encontra-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de março de 2008, que, nessa circunstância, julgou não haver uma situação notória de *mobbing* por não existir uma repetição de conduta do empregador, ao que se concluiu:

Neste âmbito, a situação dos autos não se enquadra no conceito de *mobbing*, pois não está demonstrada a reiteração da conduta do empregador, nem o carácter insidioso e vexatório das suas propostas e decisões, de forma a causar um dano na personalidade e na saúde psico-física da A. (Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 2008)

Esta decisão corrobora que, para se comprovar a existência de assédio moral no trabalho, é imprescindível que haja um comportamento repetitivo por parte do assediador, ou seja, é necessário existir um efeito contínuo na prática das agressões e do ataque à vítima.

Mas a relevância do n.º 1 do Artigo 29.º do Código do Trabalho Português atual não se dá por esta peculiaridade, sendo que podemos obter várias conclusões do mesmo artigo,

permitindo-nos ampliar o leque de situações em que ocorrem o assédio moral. Assim, é importante saber se o principal objetivo dos comportamentos dos assediadores será para atingir a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente hostil e humilhante, ou mesmo se será o principal efeito dos seus comportamentos assediadores, não sendo necessário existir uma cumulação.

Na Constituição da República Portuguesa, consagra-se o direito à integridade moral e física das pessoas, o que podemos correlacionar, de certa forma, com o assédio moral no trabalho. O Artigo 25.º da Constituição da República Portuguesa dispõe um importante direito à integridade pessoal nos seguintes termos:

Artigo 25.º (Direito à integridade pessoal)

Direito à integridade pessoal

1. A integridade moral e física das pessoas é inviolável. 2. Ninguém pode ser submetido à tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.

A legislação é explícita em sua redação ao demonstrar o zelo da sociedade pela tranquilidade dos trabalhadores, tentando evitar comportamentos de maus tratos e responsabilizando todos aqueles que praticam o assédio moral no trabalho.

O assédio moral também é regulado através do Código Civil, entretanto, apesar desta legislação ter como objetivo principal proteger o trabalhador, ainda se depara com a dificuldade em penalizar esta transgressão. Esta complexidade se dá pela característica da invisibilidade desse delito, oriundo da ideia de que o assédio moral pode ser algo sombrio. Assim sendo, as suas vítimas são afetadas de uma forma que nem sempre é clara a vista de outros olhares. No entanto, a doutrina, do Código do Trabalho, entende que:

estando demonstrado que a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objectivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no Artigo 29º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos (...) Sendo os actos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no Artigo 800º, n.º 1, do Código Civil. (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo: 590/12.5TTLRA.C1.S1)

O Código Penal Português prevê ainda, no artigo 154.º-A, n.º1, que o crime de Perseguição integra condutas comumente designadas como pertencentes ao quadro comportamental do “assédio moral”, dispondo:

Artigo 154.º-A - Perseguição

1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal. 2 - A tentativa é punível.

3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.

4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

5 - O procedimento criminal depende de queixa.

O Artigo 154 do Código Penal Português esclarece o entendimento ao se referir à alguém que persegue com o sentido de atingir a liberdade do trabalhador, invadindo a sua privacidade e a sua intimidade. No assédio moral, há comportamentos por parte do assediador que se enquadram neste contexto, pois a sua principal finalidade é de desestabilizar, descriminalizar e injuriar o assediado, tendo comportamentos que se enquadram no âmbito da perseguição.

4.4 Legislações Portuguesas sobre o Assédio Sexual no trabalho

O já citado Código do Trabalho Português garante, no seu Artigo 15, a integridade física e moral do trabalhador que “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”.

Pormenorizando, o novo Código do Trabalho Português entende o assédio sexual como o “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito (de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador)” (Art. 29.º, n.º 2, Código do Trabalho).

O assédio sexual praticado por qualquer pessoa, independente da função que desempenhe, constitui infração disciplinar ao assediador e concede, ao assediado, o direito de indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais. O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera discriminação o assédio à pessoa candidata ao emprego ou à pessoa trabalhadora (Art.º 15º do RCTFP).

O assediado possui o direito de rescindir o contrato de trabalho com fundamento no Artigo 394º, n.º 2, alínea d, que diz:

Artigo 394.º

- 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho.

Dessa maneira, é evidenciada a violação do dever do empregador de proporcionar condições de trabalho seguras e sadias. Em relação à rescisão contratual, o assediado tem direito ao pagamento de indenização por violação dos deveres supramencionados por parte do empregador, conforme disposto nos Artigos: 396º, n.º 1; 29º, n.º 3 e 28º do Código do Trabalho. Sobre a situação ilícita de o empregado ser despedido por ter denunciado ou testemunhado um caso de assédio sexual, esta conduta é garantida no Artigo 25º, n.º 7; Artigo 24º, n.º 4; Artigo 129º, n.º 1, alínea a; e Artigo 381º, alínea b. Todos constantes no Código do Trabalho.

Sendo assim, o empregado pode requerer o pagamento de indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais que está garantido no Artigo 28º e Artigo 389º, n.º 1, alínea a, do Código do Trabalho. O empregado assediado tem direito à reintegração, disposto no Artigo 389º, n.º 1, alínea b, do Código do Trabalho, com direito à indenização em substituição da reintegração a pedido do empregado, disposto no Artigo 391º, n.º 1, do Código do Trabalho.

5. ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A LEGISLAÇÃO DO BRASIL E PORTUGAL

Nas Constituições e no Código Civil do Brasil e Portugal, expõem-se as intenções de ambos os países assegurarem a dignidade do trabalhador no tocante aos direitos de personalidade, contemplando o assédio moral. No entanto, o assédio moral só está previsto no Código do Trabalho de Portugal de 2009, disposto no Artigo 29º.

Podemos citar como direitos de personalidade: o direito à integridade física, à honra, à intimidade e à vida privada, à imagem, ao nome, dentre outros, tudo isso para ambos os países. Esses direitos podem ser lesionados quando houver a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo graves consequências para a saúde do assediado, desde um simples mal-estar até uma depressão e suicídio.

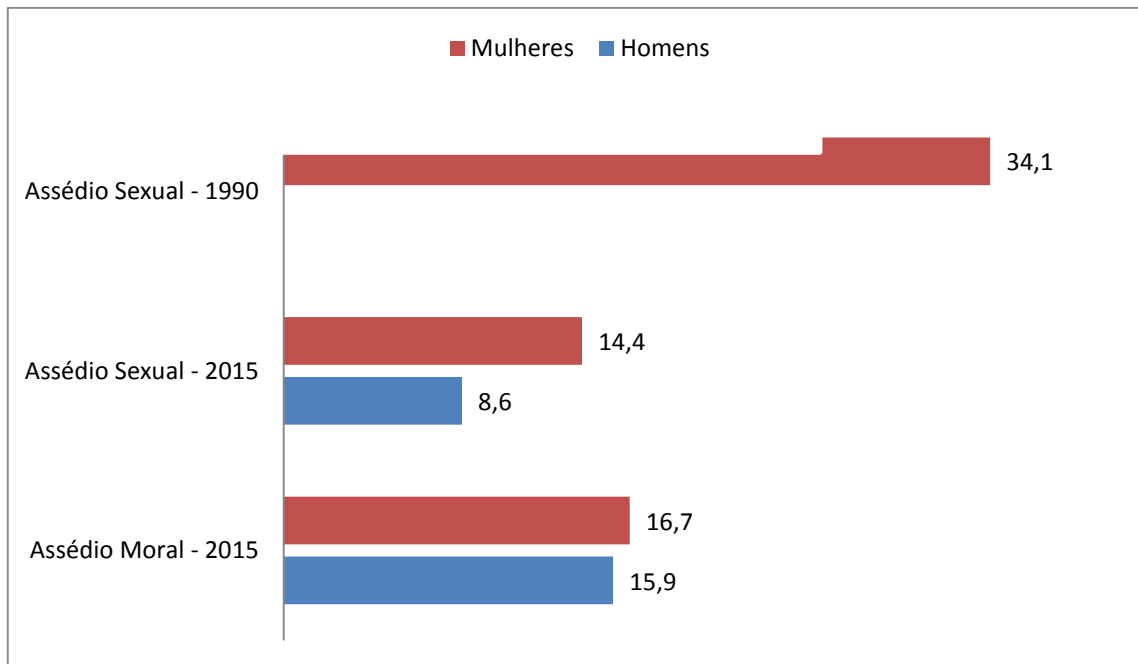
Sobre a gravidade da conduta, no Brasil, ainda não existe uma legislação nacional com o propósito de proibir esta prática, residindo aí a importância desse estudo (este tipo de constatação e necessidade), pois, em Portugal, existe uma legislação específica. Lá, o assédio moral está previsto no Código do Trabalho, na “Subsecção da Igualdade e Não

Discriminação”, no artigo 29º. Ou seja, independentemente de ter ocorrido a discriminação, o assédio não se exclui.

O empregador, em ambos os ordenamentos jurídicos desses países, possui o dever de assegurar um ambiente de trabalho digno aos seus empregados, pois a garantia de um ambiente sadio será a garantia de maior produtividade na empresa. Os que trabalham em um ambiente sadio e que estão satisfeitos produzem muito mais. Em todo o caso, em ambas as legislações, é essencial que o empregador cumpra o seu poder diretivo, quer seja disciplinar, de organização ou de controle, sempre respeitando a figura do empregado como pessoa digna e merecedora dos seus direitos personalíssimos, irrenunciáveis e inalienáveis, e que sejam integralmente resguardados.

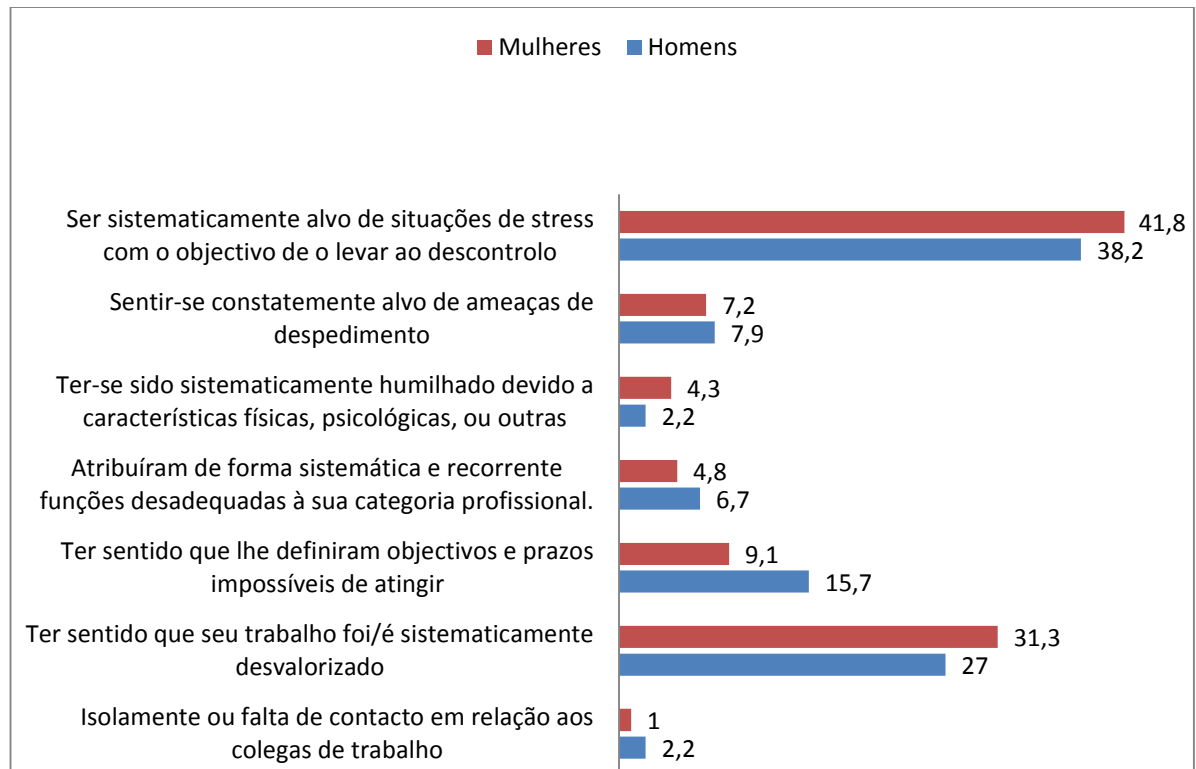
A inversão do ônus da prova, em virtude da dificuldade de provar o assédio moral, nos dois ordenamentos jurídicos, é admitida pela doutrina. Seria interessante que o Brasil pudesse dar a notoriedade à conduta do assédio moral, assim como foi dada pelo Legislador português, inserindo-a na Consolidação das Leis do Trabalho. Além do mais, seria muito bom se estabelecesse um capítulo próprio para os direitos de personalidade, mas que não se incluísse na temática da “Igualdade e Discriminação” para não gerar dificuldades de interpretação. E sim vincular-se diretamente à lesão de direitos de personalidade do empregado, de um modo geral, o que poderia ser feito pelo Código do Trabalho Português igualmente.

Averiguamos que estudos realizados no Brasil que caracterizem esses aspectos sobre o assédio moral e sexual, em relação a dados estatísticos para estudos comparativos, permanecem exíguos. Ao examinar estudos relacionados a Portugal no que se refere à incidência de assédio moral e sexual, mais bem visualizado no gráfico 01 que se apresenta logo abaixo.

Gráfico 01: Portugal- Incidência de assédio moral e sexual (%)

Fonte: TORRES, Anália Et al. Assédio sexual e moral no local de trabalho, editado em Lisboa, Disponível em: cieg.iscsp.ulisboa.pt/eventos/conferencias/.../60_3522b753beddd6a4a7899ebb9fc326, Acesso em: 17/05/2018.

Observamos que, no ano de 1989, o assédio moral sequer tinha sido reconhecido. No período de 1989-2015, examinamos que a porcentagem do assédio sexual diminuiu de 34,1% para 14,4%, o que não deixa de ser um alento ao percebermos uma melhora relativa, provavelmente associada à adoção da legislação e à crescente conscientização na sociedade portuguesa sobre os crimes de assédio sexual. Quanto às formas de assédio moral mais em evidência analisaremos no quadro 02, a seguir.

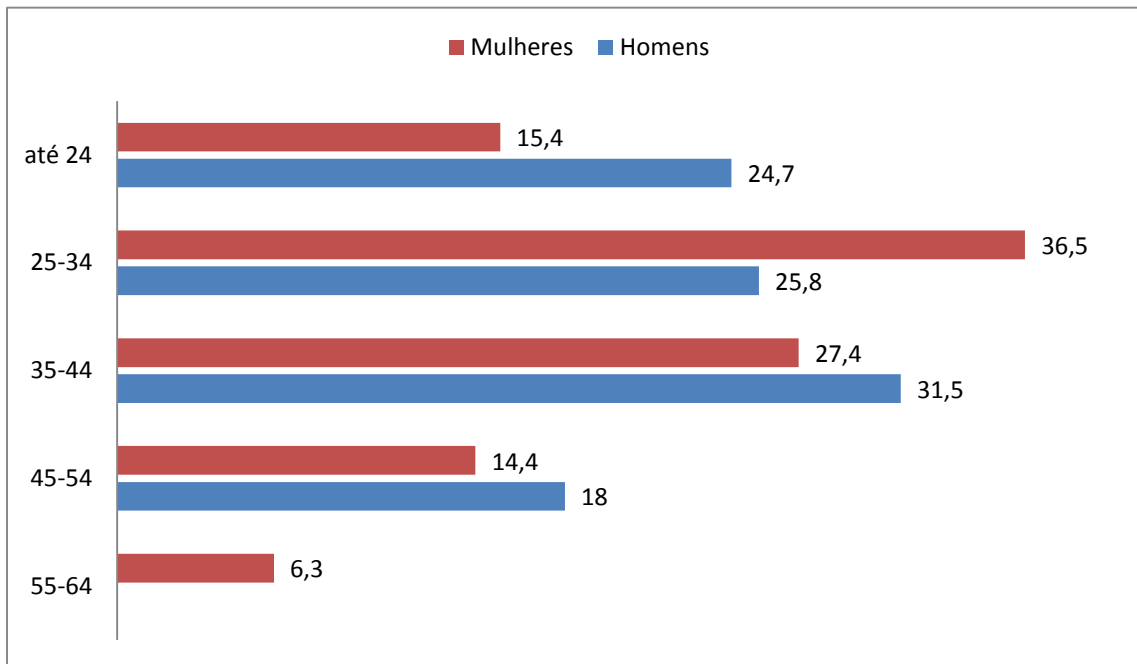
Gráfico 02: Portugal- Formas de assédio moral mais marcante por sexo (%)

Fonte: TORRES, Anália Et al. Assédio sexual e moral no local de trabalho, editado em Lisboa, Disponível em: cieg.iscsp.ulisboa.pt/eventos/conferencias/.../60_3522b753beddd6a4a7899ebb9fc326, Acesso em: 17/05/2018.

No ano de 2015, "ser alvo de situação de estresse com objetivo de levar ao descontrolo" (41,8%) foi o de maior incidência, seguido de "ter sentido que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado", com 31,3% das ocorrências entre as mulheres, enquanto o de menor incidência foi o de promover o isolamento ou a falta de contato com os colegas de trabalho (1%). Esse mesmo quadro revela também que, entre homens, (15,7%) sentem-se mais assediados que mulheres (9,1%) em relação a "Ter sentido que lhe definiram objectivos e prazos impossíveis de atingir" (Gráfico 02).

No tocante a faixa etária em que ocorre o assédio moral (Gráfico 03), referente ao ano de 2015, os dados contemplaram as seguintes faixas etárias: até 24 anos, de 25-34 anos, de 35-44 anos, de 45-54 anos e de 55-64 anos.

Gráfico 03: Assédio sexual e moral no local de trabalho Portugal – Faixa etária em que ocorreu assédio moral por sexo



Fonte: TORRES, Anália Et al. Assédio sexual e moral no local de trabalho, editado em Lisboa, Disponível em: cieg.iscsp.ulisboa.pt/eventos/conferencias/.../60_3522b753beddd6a4a7899ebb9fc326, Acesso em: 17/05/2018.

Em relação às mulheres, foco da nossa pesquisa, a idade de maior ocorrência de casos é de 25-34 anos (36,5%), enquanto que os casos na faixa etária de 55-64 anos quase que não há ocorrências (6,3%). É nessa faixa etária que incide o maior número de mulheres no mercado de trabalho e que, portanto, se tornam mais vulneráveis a esse tipo de delito.

Não há tipificação do assédio moral e sexual, explicitamente, nas Constituições do Brasil e Portugal. A Constituição do Brasil traz a proteção da dignidade da pessoa humana e assegura o direito de um local laboral equilibrado e sadio. Enquanto que a Constituição Portuguesa consagra o direito à integridade moral e física das pessoas e o direito a integridade pessoal (quadro 02).

Quadro 02: Legislações sobre Assédio Moral e Assédio Sexual no Trabalho– Brasil e Portugal: um estudo comparativo

	Assédio Moral Brasil	Assédio Sexual Brasil	Assédio Moral Portugal	Assédio Sexual Portugal
Presença na Constituição	—	—	—	—
Presença em lei específica ou em Legislações laborais	Art.203-A CP (tramitação)	Art. 216-A CP	Art. 29 n °1 CT Art. 154- A CP	Art. 29 n°2 CT Art.394 n°2 CT Art.15° RCTFP
Tipificação	Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, de um superior hierárquico ou ascendente.	Constranger outrem com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, de um superior hierárquico ou ascendente.	O agente pratica o ato de forma reiterada.	Constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo.
Infrator	Chefe ou subordinado	Superior hierárquico ou ascendente da vítima em uma relação de cargo, emprego ou função.	Chefe ou subordinado	Empregados ou empregadores.
Vítima	Chefe ou subordinado	Subalterno ou subordinado do autor em uma relação de cargo, emprego ou função.	Chefe ou subordinado	Empregados ou Empregadores.
Penalidade	Detenção de um a dois anos.	Detenção de um a dois anos.	Prisão até três anos ou pena de multa.	Prisão até dois anos.

Fonte: Autoria própria, com base nas fontes consultadas.

No tocante ao assédio moral, nada consta em nenhuma dessas Constituições. Em relação às legislações específicas, o Código do Trabalho português prevê o assédio moral em seu artigo 29, n°1 e o Código Penal português traz no seu artigo 154-A, n°1 o crime de perseguição que se enquadra no âmbito do assédio moral, prevista a pena de prisão até três anos ou pena de multa. Apresentado em 24 de abril de 2017 pelo Deputado federal Carlos Henrique Gaguim, o Projeto de Lei 7461/2017 que prevê o assédio moral segue em tramitação, e aprovado será incluindo no Código Penal art. 203-A. Nesse artigo, praticar, reiteradamente, ato hostil ao trabalhador, capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, será penalizado com detenção, de um a dois anos.

Em relação ao assédio sexual, está previsto no Código Penal brasileiro, como constranger outrem com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, de um superior hierárquico ou ascendente, com a pena de detenção de um a dois anos. No entanto, o ordenamento jurídico português prevê o crime do assédio sexual nos Art. 29 n°2 e art.394 n°2 CT e Art.15° RCTFP, já analisado acima, na segunda seção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi realizada uma análise do assédio sexual e moral relativo às mulheres no contexto laboral, no âmbito do Brasil e Portugal. Mesmo diante das constantes transformações culturais apresentadas na contemporaneidade, ainda é possível averiguar a violência às mulheres, no ambiente organizacional, através do assédio moral e sexual, existentes desde o início das relações laborais, como já enfatizado, mantém-se presente.

Verificou-se, ainda, a importância dos estudos desenvolvidos pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), especialmente, no tocante à investigação no ano de 2015, relativa ao assédio moral e sexual, em Portugal, não somente pelo levantamento de dados oferecidos a esse respeito, mas atualizando-os para a caracterização e compreensão desses delitos. Estudos realizados no Brasil, pelo Ministério Público do trabalho (MPT), com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), propôs esclarecer, por meios de conceitos sucintos e exemplos, o crime de assédio sexual, bem como apoiar o MPT em sua atuação nas denúncias.

Tendo em consideração à Legislação Brasileira, o combate ao assédio moral deve ser visto como uma luta da coletividade, e não individual, uma vez da necessidade da manutenção do Estado Democrático de Direito, tendo como argumento maior a dignidade da pessoa humana. É essencial que o empregado seja amparado por uma legislação específica de proteção garantida, sendo o assédio moral tipificado, além do estabelecimento de meios de reparação aos danos sofridos.

Averiguamos a ausência de uma regularização do assédio, no direito do trabalho do Brasil e Portugal, trazendo como consequência para a sociedade uma grande brecha nas relações que não são protegidas pela lei. Em relação a Portugal, no tocante aos tribunais, verifica-se que a doutrina jurídica parece não ter uma posição unânime quanto à qualificação deste delito. Nisso, são incessantes os confrontos com opiniões dispersas que trazem a conclusão que o assédio moral não possui uma corrente majoritária de proteção de enquadramento em um dos regimes já existentes.

Tanto os cidadãos como os poderes públicos devem denunciar estes casos sempre que se depararem com eles, não temendo as represálias para as suas vítimas e denunciantes. Devem ser criados ambientes confortáveis e eficazes para que o primeiro passo seja dado pela própria vítima, denunciando o assédio moral a que é sujeita. O empregador pode ser responsabilizado, tanto subsidiariamente, como objetivamente, e assumir o pagamento da indenização ao assediado por danos morais, além das verbas rescisórias.

Perscrutou-se o quão contraditório é o enfrentamento desse crime no Brasil, considerando-se as ações preventivas ainda precárias e não se encontram interligadas à educação, cultura, segurança, saúde, entre outras. Cabe ressaltar que essas ações demonstram não possuírem articulações em relação à prevenção, repressão e aos atendimentos das políticas, ou, até mesmo, à formulação das políticas sociais.

Como medida de monitoramento, deveria ser estabelecida uma avaliação sobre os planos de prevenção nas organizações para a análise de sua efetividade. Defendemos que haja uma cooperação internacional, assim como uma política interna para o enfrentamento deste delito, desenvolvendo um trabalho em rede. Isto posto, é de igual importância a integração da sociedade civil com as instituições estatais para uma maior prevenção e repressão a esses crimes e assistência às vítimas.

Logo, é relevante dizer o quanto se faz necessária a criação de um regime legal autônomo e eficaz, oferecendo proteção à vítima, e não se esquecendo de melhorar o quadro legislativo atual. O primeiro ponto para prevenir o assédio moral, inicia na sociedade, quando há a defesa de uma obrigação social. Por fim, para uma adequada atenção e proteção às

vítimas, ressaltamos a necessidade preeminente das organizações disponibilizarem um acompanhamento com profissionais capacitados em áreas multidisciplinares como psicólogos e assistentes sociais. A ação mais eficaz contra esses delitos é a efetiva prevenção, conjuntamente com a fiscalização. Não podemos permitir que este fenômeno, sombrio e invisível diante dos olhos da sociedade, continue fazendo vítimas e destruindo, de certo modo, a dignidade da pessoa humana que assiste a qualquer cidadão.

Portanto, postula-se que essas políticas relativas ao enfrentamento, relacionadas às práticas cotidianas laborativas, resultarão 1) no âmbito da igualdade das mulheres, em propostas para a legislação cidadã desses dois países; e, por conseguinte, transformando-se em 2) instrumentos para a criminalização desses assédios. Esta pesquisa abre espaço para que estudos futuros sejam realizados, intuindo aprofundar o conhecimento sobre o tema, contribuindo, assim, com a sociedade brasileira mediante maiores esclarecimentos sobre este crime.

REFERÊNCIAS

ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, **Processo n.º590/12.5TTLRA.C1.S1, de 12/03/2014,**

Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument>>. Acesso em: 16 de abril de 2018.

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, **processo n.º 0716615, de 10/03/2008.** Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>>. Acesso em: 16 de abril de 2018.

ASSESSORIA SOCIAL DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, **Caderno temático Assédio Moral: Direitos de Personalidade, Sumários 2010-2014,** página 3, disponível em http://www.stj.pt/ficheiros/jurisptematica/assediomoraldireitospersonalidade_social.pdf.

Acesso em: 16 de abril de 2018.

AZEVEDO, Natália; COELHO, Renata; VILELA, Sofia. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas.** Ministério Público do Trabalho. Brasília, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 de maio de 2018.

BRITO, Marcelo Palma. **O Assédio Moral e o Assédio Sexual no Âmbito da Administração Pública – Competência Material da Justiça do Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg., Belo Horizonte.

CARAN, Vânia Spoti. **Riscos Psicossociais e Assédio Moral no Contexto Acadêmico**. Ribeirão Preto, 2007. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-07012008-134033/. Acesso em: 17/05/2018.

CARVALHO, N. G. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Rideel, 2009.

CHAPPEL, D. E Di- Martino, V.(1999, April). **Violence at Work**. *Asian- Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6(1), 1-7. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_publ_9221108406_en.pdf. Acesso em: 20 de março de 2018.

CHAPPEL, D. (1998). **Violence in the transport workplace**. New Delhi: International Transport Workers Federation. Disponível em: <https://aic.gov.au/file/5782/download?token=9NNU02gs>. Acesso em: 21 de março de 2018.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: Uma Afronta ao Princípio da Igualdade**. AIDE, Rio de Janeiro, 2003

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1986.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho**. LTr, São Paulo, 2007

FERREIRA, Cristina. **Sentir**. Editora: Contraponto, 2016.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

FREITAS, Maria Ester. **ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações**. RAE - Revista de Administração de Empresas v. 4, n 2, •São Paulo, 2001, p. 8-19.

GOMES, Luiz Flávio. **Lei do assédio sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas**. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio (Coord.). *Assédio sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo, Editora LTr, 2003.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>. Acesso em: 17 de março de 2018

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio, Coação e Violência no Quotidiano**. Lisboa: Editora Pergaminho, 1999.

_____. **O Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade**. Lisboa: Editora Pergaminho, 2002.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims**, vol. 5, 1990. Disponível em: [www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf). Acesso em: 20 de abril de 2018

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. LTr, São Paulo, 2004

MEGLICH-SESPICO, P.; FALEY, R. H.; KNAPP, D.E. **Relief and redress for targets of workplace bullying. Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 19, n. 1, p. 31- 43, 2007. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-006-9030-y>. acesso em: 17 de maio de 2018.

MÚRIAS, Cláudia et al. **Violência no trabalho - Guia para a integração a nível local da perspectiva de género**. Editora: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2016 Disponível em: <http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf>. Acesso em: 10 de março de 2018.

MÚRIAS, Cláudia; SALES, Joana; MORAIS, Tatiana. **Assédio sexual é violência**. Direito ao trabalho com dignidade! UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta. Lisboa: Gráfica Maiadouro S.A., 2015. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Assedio_sexual_violencia.pdf>. Acesso em: 26/01/2017.

PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2001.

PENA, Tânia Mara Guimarães. **Da insuficiência do tipo penal do assédio sexual para a proteção dos empregados**. Disponível em: http://www.conamat.com.br/teses_acatadas.htm.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. **Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 2005 Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ArquivoDocumentacao/Documents/CRPVIIrevisao.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2018.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (versão actualizada) **CÓDIGO DO TRABALHO**. Disponível em: http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_o_trabalho.pdf. Acesso em: 17/05/2018.

RELATÓRIO ANUAL DE SEGURANÇA INTERNA 2015 – RASI. Disponível em: <[http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20\(RASI\)/RASI%202015.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20(RASI)/RASI%202015.pdf)>. Acesso em: 26/01/2017.

RENDINHA, Maria Regina Gomes, “**Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho**”, in Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Coimbra Editora, volume II, 2003.

_____. Maria Regina Gomes, “**Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão**”, A reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, Centro de Estudos Judiciários e Inspeção-geral do Trabalho, 2004.

SILVA, J. L. O. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SOARES, Fernanda de Carvalho e Duarte, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. R. Fórum Trabalhista – RFT | Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 13 de maio de 2018.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. **Cartilha sobre assédio moral**. Sindicato Nacional dos Servidores do MPU – SINASEMPU, 2005-2007. Disponível em: <http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2018.

TEHRANI, N. **Bullying at work: beyond policies to a culture of respect**. London: Chartered Institute of Personnel and Development Bullying Guide, 2007. Disponível em: www.cipd.co.uk/default.cipd. Acesso em: 16 de maio de 2018.

TOLFO, Suzana da Rosa e OLIVEIRA, Renato Tocchetto de (Orgs.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, Lagoa Editora, 2015. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaracInterv2015.pdf>. Acesso em: 17/05/2018.

VERRY, John Francis. **Prevention and resolution of workplace bullying**. In: CONFERENCE OF THE ASSOCIATION OF INDUSTRIAL RELATIONS ACADEMICS OF AUSTRALIA AND NEW ZEALAND, 22., Feb. 6-8, 2008, Melbourne, Australia. *Proceedings...* Melbourne: AIRAANZ, 2008. [non-refereed paper]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/237632686_PREVENTION_AND_RESOLUTION_OF_WORKPLACE_BULLYING. Acesso em: 16 de maio de 2018.