

O ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bruna Tavares do Nascimento¹

RESUMO

O presente artigo tem por escopo analisar os fenômenos do assédio sexual e do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como comparar com os princípios constitucionais e os da Reforma Trabalhista, nos quais influencia os preceitos determinados pela Constituição Federal de 1988. Desta forma, serão examinados os motivos que acarretam o aumento significativo de demandas judiciais, com finalidade de propiciar aos empregados dignidade e bem-estar nas relações de trabalho, o que enseja a busca pela harmonia com o propósito de encontrar meios eficientes do dever do Estado de assegurar a todos os direitos fundamentais.

Palavras chaves: Assédio sexual; Assédio moral; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the phenomenon of sexual harassment and moral harassment in the workplace, as well as to compare it with the constitutional principles and those of Labor Reform, which influence the precepts determined by the Federal Constitution of 1988. Thus, it will be examined the reasons that lead to an increase in the number of judicial demands, in order to provide employees with dignity and well-being in labor relations, which leads to the search for harmony with the purpose of finding efficient means of the State's duty to ensure all employees' fundamental rights.

Keywords: Sexual harassment; Moral harassment; Work environment.

¹ Graduanda no curso de Bacharel em Direito da UNIGRANRIO, orientada pela professora: Karla Albuquerque Cerqueira.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal inspirou-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, razão pelo qual contemplou um capítulo exclusivo para tratar de direito fundamentais, os quais abrangem direitos individuais, coletivos, econômicos e culturais, que tem por escopo a instituição de uma sociedade mais justa e fraterna pautadas nos valores do Estado Democrático de Direito. Desta forma, o artigo 1º III da Constituição Federal de 1988 dispõe sobre a promoção e proteção do direito do trabalhador.

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando a igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.²

O assédio no ambiente de trabalho é uma das condutas mais insultuosas que intimida o trabalhador no seu ambiente de trabalho, a maioria dos casos acontece às escondidas, sem a presença de outras pessoas, quando está apenas o assediador e a vítima.

Destaca-se que o assédio, seja ele sexual ou moral, é tão antigo quanto às relações de trabalho, pois tem sua origem primórdios do período escravagista. Ambos os tipos de assédio abalam o ambiente de trabalho, no qual ocasionando danos irreparáveis a vítima.

Com advento da Convenção nº111 da Organização Internacional de Trabalho firmada no Brasil, ficou definido que não deve haver distinção entre as classes no trabalho sem que anule ou altere a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores.³

Cumprе salientar que o presente artigo busca abordar os direitos fundamentais do empregado no ambiente de trabalho, abordando condutas inadequadas ao trabalhador, no qual determinadas condutas acarretam uma série de problemas na vida psíquica da vítima.

² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 09 fev. 2020.

³ BRASIL. **Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (1968)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>>. Acesso em: 09 fev. 2020.

Com cerne no trabalho, o segundo capítulo abordará sobre a evolução histórica no qual as primeiras relações de emprego surgiram na época da escravidão, onde os escravizados tinham que se submeter a atender e satisfazer os desejos e vontades impostas pelos seus senhores.

E com o advento da Revolução Industrial, foi onde passou a colocar homens e mulheres para conviver no mesmo ambiente de trabalho, surgindo grandes.

O terceiro capítulo, abordará os princípios constitucionais, comprovando que não há hierarquia entre os princípios em nosso ordenamento jurídico, na maneira que cada qual tem o seu valor e sua interpretação a ser apresentada. Apesar de não tratar de todos os princípios que envolvem o Direito do Trabalho, abordar-se aqueles que possuem maiores relevância ao artigo apresentado, e por isso destaca-se e enfatiza-se o artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988, que impede qualquer forma de desprezo, desvalorização a liberdade humana, vale ressaltar o princípio da proteção, haja vista que este traz o norte em relação as questões de desigualdades e proteção ao trabalhador no seu ambiente de trabalho, e para finalizar este tópicos cita-se também o da isonomia que está localizado no artigo 5º da Constituição Federal, este princípio traz a distinção em que todos somos iguais independentemente de raça, cor e religião pois ele servirá de base para o tratamento justo ao empregado.

O quarto capítulo possibilitou o estudo do dano extrapatrimonial onde a Reforma Trabalhista utiliza a expressão que é aquele que lesiona a honra do empregado ou preposto.

Já no quinto e sexto capítulo serão apresentados às consequências jurídicas, no qual possibilitaram as possíveis indenizações e meios de combate do assédio dentro do ambiente de trabalho.

Ambas as condutas geram o dever de indenizar, sejam elas na esfera civil ou trabalhista.

Por fim o presente trabalho destaca a omissão do Estado ao garantir uma vida justa sem discriminações no ambiente de trabalho evitando o assédio nas relações de emprego.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

A origem da palavra assédio vem do latim “*obsidere*”, que na língua portuguesa significa: insistir, perseguir e ser impertinente com alguém de uma forma indesejada, forçando a pessoa a alguma coisa.

Desde os tempos antigos, até os dias atuais os mais fortes, seja economicamente ou fisicamente sempre dominaram os mais vulneráveis, fazendo da subordinação uma forma de adquirir vantagens para que pudessem conseguir mais poderes que os demais.

Com os adventos das Revoluções Industriais, que ocorreram nos anos de 1760 e entre 1820 e 1840 do século XIX em que passou a colocar homens e mulheres passaram a conviver dentro uma rotina laboral.

Para que possa entender melhor a evolução histórica do dano extrapatrimonial, pode-se ter por base o período da escravidão, na qual os escravos tinham que se submeter, a atender e satisfazer as ordens impostas pelos seus senhores, os negros eram tratados como “coisa”, e seus donos tinham o direito de usar a força para obter vantagens extrapatrimoniais.

Com a abolição da escravatura no Brasil dia 13 de maio de 1888 assinados pela Princesa Isabel, não houve o fim da dominância, ou seja, o assédio se perpetuou, a referida lei se fez com que a situação se agravasse, pois outrora os escravizados passaram a viver a margem da sociedade não sendo, portanto reaproveitados como mão de obra assalariada. A consequência disto foi à desvalorização de toda uma raça criando no decorrer da história uma grave situação de desigualdade.

No Brasil o tema o assédio sexual passou a fazer parte da realidade brasileira no ano de 1990, com o aumento de denúncias e sua grande repercussão principalmente no ambiente de trabalho levantando a discussão acerca da desigualdade.

O assédio moral também se encontra em grande escala nas relações de trabalho e desta forma alguns países como Alemanha e Itália é conceituado como “mobbing” onde, segundo Hirigoyen vem do verbo inglês *tomob que tem* como tradução: coação moral ou terror psicológico sofrida por pessoas no seu ambiente de trabalho, capaz de abalar a autoestima e psicológico de diversas pessoas,

medidas essas que são: excluir uma pessoa por raça, cor, etnia, manipulação a reputação, honra e sua integridade no seu local de trabalho.⁴

O dano extrapatrimonial no ambiente de trabalho passou a ganhar grandes proporções vindo a se tornar um fenômeno social entendido como aquele que pode ser praticado, por qualquer tipo de pessoa independentemente do cargo a qual é exercido, apesar de que sua grande incidência é demonstrada em relação aos mais vulneráveis.

Desta forma, tanto o assédio moral quanto o assédio sexual descritos anteriormente no texto se tratam claramente de violação clara ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que se encontra elencado no Artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988, tal dignidade esta que se refere à valorização e honra do ser humano na sociedade.

“A pessoa humana da efetividade dos direitos indispensáveis a uma convivência social fundada na igualdade, liberdade e solidariedade”.⁵

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana.⁶

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 estabelece-se um verdadeiro marco histórico de proteção a Dignidade da Pessoa Humana contribuindo fortemente para que o legislador infraconstitucional atuasse no sentido da criação de normas protetivas voltadas para qualquer espécie de dano extrapatrimonial.

3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO

Propaga-se a importância dos princípios constitucionais na aplicação do direito, tendo em vista que são preceitos que direcionam e condicionam a interpretação de todas as normas constitucionais previstas em nosso ordenamento jurídico. A qual são eles que protegem os valores fundamentais da ordem jurídica,

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.p-77.

⁵ AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**, 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.p.128.

⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Publicada no Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 de out de 1988, Seção 1, página 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 09 fev. 2020.

aliando bens e valores considerados fundamentos para o estado democrático de direito.

Princípio jurídico é um enunciado lógico, implícito ou explícito, que, por sua grande generalidade, ocupa posição de preeminência nos vastos quadrantes do direito e, por isso mesmo, vincula, de modo inexorável, o entendimento e a aplicação das normas jurídicas que com ele se conectam.⁷

Acerca do fato de que não há hierarquia entre os princípios no ordenamento jurídico pátrio, de maneira que cada um possui o seu valor substancial, trazendo a interpretação e sintonia das normas. Não há uma subordinação entre um princípio e outro, visto que muitas vezes são opostos, e é necessário que seja observado sua importância, que tenha sua finalidade de preservar as normas constitucionais previamente discutidas.

Nesse sentido, Hans Kelsen “uma norma só será válida a caso consiga buscar seu fundamento de validade em uma norma superior, e assim por diante, até que chegue a última norma, que é a norma fundamental”.⁸

Portanto, serão analisados princípios basilares do direito como a Dignidade da Pessoa Humana, bem como o Princípio da Isonomia e Princípio da proteção.

Os princípios possuem uma dimensão que as regras não têm- a dimensão do peso ou importância. Quando os princípios se inter cruzam, aquele que vai resolver o conflito tem de levar em conta a força relativa de cada um. Esta não pode ser, por certo, uma mensuração exata e o julgamento que determina que um princípio ou uma política particular é mais importante que outra frequentemente será objeto de controvérsia. Não obstante, essa dimensão é uma parte integrante do conceito de um princípio de modo que faz sentido perguntar que peso ele tem ou quão importante ele é.⁹

⁷ CARRAZZA, Roque Antônio. **Curso de direito constitucional tributário**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.p.25.

⁸ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução de João Baptista Machado. 8ª. Ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes. 2009, p.56.

⁹ DWORKIN, Ronald, **levando os direitos a sério**. p. 42-43. Ed 2002.

3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

O estudo do direito ao assédio está inteiramente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que essa norma constitui um dos fundamentos do Estado Democrático, não sendo possível a aplicação daquele sem observar de tal princípio.

As regras e cunho fundamental possuem caráter irreduzível e intangível, sendo provido da garantia suprema da norma, o que se reputa inconstitucional qualquer ato que porventura tente restringi-los.

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana se encontra incorporado no diploma constitucional, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das normas junto dos direitos de garantias fundamentais, o que demonstra que o referido princípio tem um papel muito importante.

À medida que o princípio da dignidade da pessoa humana determina a proteção da integridade física e moral do trabalhador percebe-se que há uma concretização direta a tal princípio.

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.¹⁰

Nota-se que a dignidade da pessoa humana possui duas funções, onde serve como importante elemento de proteção dos direitos contra medidas restritivas e contra o uso excessivo de direitos. O referido princípio também pode servir como justificativa de imposição quando se restringe direitos considerados imprescindíveis para o desenvolvimento do indivíduo, assim, o elo existente entre as normas que estabelecem preceitos fundamentais e a dignidade humana pode obstar a individualização de alguns direitos específicos.

Vislumbra-se a importância por se tratar de uma necessidade de respeito à dignidade humana do trabalhador, porque sabemos que quem mais sofre no vínculo de emprego é a parte mais fraca da relação, por isso vale também fazer uma

¹⁰ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 14o ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2004, p. 52

ressalva ao artigo 1º de Declaração dos Direitos Humanos, a qual tal dispositivo trata-se do respeito à igualdade real e uma garantia digna de todos os seres humanos em seu ambiente de trabalho.

Dessa forma, a Carta Cidadã ao tratar dos direitos sociais incumbiu aos entes da administração pública direta o dever de propiciar que os indivíduos usufruam de maneira isonômica dos direitos fundamentais.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O referido princípio ele está ligado à proteção do trabalhador, ou seja, nivelar as desigualdades em decorrência da superioridade do empregador com seu empregado.

Cumprе salientar, *a priori*, que tem como parâmetro valorizar a dignidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho, harmonizando as ações desequilibradas. Tem com seu maior objetivo estabelecer uma igualdade jurídica do empregado e empregador.

Ressalta-se que através deste princípio que o Estado coloca a sua “mão” intercedendo em benefício do trabalhador para que possa evitar o assédio nas empresas.

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho.¹¹

O princípio da proteção se divide em três subprincípios: *In dúbio pro operário*, princípio da norma mais benéfica e condição mais benéfica

In dúbio pro operário: Tem por sua finalidade proteger a parte mais vulnerável da relação jurídica que é o empregado, as quais são para aquelas pessoas que são hipossuficientes, este princípio sempre será utilizado quando estiver em desigualdade da vontade do legislador.

Princípio da norma mais benéfica: Tem por base ser mais favorável ao trabalhador fazendo com que sempre que quando existir várias normas, deverá ser aplicada a norma que mais irá favorecer o trabalhador. Para saber qual norma será

¹¹SÜSSEKIND, Arnaldo **Instituição do Direito do Trabalho**. 21.ed. São Paulo. p. 144

favorável ao trabalhador podemos usar a teoria do conglobamento, que significa dizer que as normas são analisadas em conjunto, ou seja, na sua totalidade, mas vale ressaltar que ao serem analisados em conjuntos não pode haver comparação entre elas e sim aplicar qual a mais benéfica para se aplicável no caso concreto.

A Condição mais benéfica: Significa dizer que é uma condição concreta usada antes reconhecida e que ela deverá ser respeitada na proporção que for mais benéfica ao trabalhador. Neste sentido temos a súmula 51 do TST. Essa regra foi implementada na Reforma Trabalhista lei 13.467/2017 em relação à autonomia individual e acordos diretos do empregador com seu empregado.¹²

3.3 PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Este princípio tem como parâmetro legal o artigo 5º caput, da Constituição Federativa do Brasil de 1988, segundo ele que todos são iguais perante as leis, valendo ressaltar que esse princípio também é conhecido como da igualdade. Tem por tratamento justa para o cidadão, sendo este importante dentro dos princípios constitucionais, a qual é dividida em duas vertentes a igualdade formal e a igualdade material, mas a igualdade a ser abordada será a material em que os iguais serão tratados como iguais e os desiguais tratados como desiguais nas medidas das suas desigualdades.

Desta forma, quando houver situações iguais o tratamento para um deve ser o mesmo para o outro, para que possa haver uma igualdade entre ambas as partes, no mesmo em que a lei ela pode e deve haver distinções, uma vez em que as situações forem diferentes.

A igualdade Material, como mencionado anteriormente, tem por escopo tratar de forma desigual as condições desiguais, sendo elas na medida e proporção de suas desigualdades.

Conforme salientado, este princípio não veda que a lei estabeleça tratamento diferenciado entre pessoas que guardem distinções de grupo social, de sexo, de profissão de condições econômica ou de idade entre outras. O que não se admite é que o parâmetro diferenciador seja arbitrário, desprovido de razoabilidade, ou deixe de atender a alguma relevante razão de interesse público.¹³

¹² OAB 1º FASE, PEDRO LENZA 3º ED 2018, **esquematizado**, p 776-777.

¹³ VICENTE PAULO, Marcelo Alexandrino- Resumo **de Direito Constitucional Descomplicado** 11º Ed 2017 p. 51. /RJ.

Tem como seu principal objetivo aplicar a obrigatoriedade na autoridade pública a lei e atos normativos de uma forma igualitária sem que seja estabelecidas distinções em virtude de religião, sexo, razões políticas e até mesmo de classe social.

A igualdade perante o Juiz decorre, pois, da igualdade perante a lei, como garantia constitucional indissoluvelmente ligada à democracia. O princípio da igualdade jurisdicional ou perante o juiz apresenta-se, portanto, sob dois prismas: (1) como interdição ao juiz de fazer distinção entre situações iguais, ao aplicar a lei; (2) como interdição ao legislador de editar leis que possibilitem tratamento desigual a situações iguais ou tratamento igual a situações desiguais por parte da Justiça.¹⁴

4. DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

A Reforma Trabalhista preferiu por utilizar a expressão “dano extrapatrimonial” para se referir aquele que lesiona a honra do empregado, mexendo com suas emoções e sua saúde mental. Com advento da Reforma Trabalhista, vieram com elas diversas espécies de dano, mas, que nesse contexto serão citados aqueles que mais têm relevância para o direito do trabalho.

O dano mais pedido nas ações trabalhistas é o dano moral, com base na Lei 13.467/17, artigo 223-C das Leis de Consolidações Trabalhistas, haja vista que direito evoluiu e passou a entender que o dano moral está ligado a personalidade da pessoa de igual modo que acaba violando o direito da personalidade. Entende-se que violar a integridade física de uma pessoa é desrespeitar a vida. Em se tratando do dano existencial ele pode significar a perda da qualidade de vida, a qual são lesões sofridas que pode atrapalhar o estado emocional do empregado. Sendo assim, entende-se que violar o dano existencial é ferir o direito fundamental e os princípios constitucionais.

O menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvia por outro, capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentes de repercussão econômica.¹⁵

¹⁴ SILVA, José Afonso do. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999, p. 221.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4º Ed. São Paulo Ltr 2008.

Vislumbra-se, que esses tipos de dano são constantemente pedidos em face de indenização nas ações trabalhistas. Com a Reforma foram adotadas tarifas para o dano extrapatrimonial estabelecendo valores para a reparação conforme a artigo a seguir:

Artigo 223-G § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros vedada a acumulação:

I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - Ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.¹⁶

Cumprе destacar, que a referida lei estabeleceu as tarifas em graus diferentes como: Leve, médio, grave e gravíssimo. Determinou um limite para cada situação que se encontra ligado ao salário do empregado.

Anteriormente os juízes da vara do trabalho aplicavam as indenizações baseadas no Código de Processo Civil, que ao ver jurídico da situação é a forma mais justa e correta a ser aplicada no caso concreto.

Contudo, ao analisar a existência da norma estabelecida é evidente perceber a incompatibilidade com os princípios constitucionais e com a Constituição Federal, violando o princípio da isonomia. Tendo em vista que não há igualdade e nem constitucionalidade em aplicar o artigo mencionado na parte acima nas ações trabalhistas.

Tendo em vista, que muitas das vezes é o mesmo dano ocasionado, mas são julgados de formas diferentes com valores distintos, por estabelecer o salário do empregador como base para a indenização, que para o legislador da Reforma Trabalhista existem empregados com dignidade mais valiosa que os outros

¹⁶ BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: << <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000203/paragrafo-1-artigo-223g-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>>. Acesso em: 20 fev.2020.

empregados e isso é inaceitáveis, pois, a dignidade da pessoa humana é uma qualidade essencial e inerente a cada ser humano .

Não há Democracia sem que o segmento mais numeroso da população geste uma sólida e experimentada noção de autotutela e concomitantemente, uma experimentada e sólida noção de responsabilidade própria. No primeiro caso, para se defender dos tiranos antipopulares; no segundo caso, para não se sentir atraído pelas propostas tirânicas populista.¹⁰

Sendo assim, a Constituição Federativa do Brasil reforçou que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza artigo 5º da CF/88” e analisando o artigo 223-G da CLT é claro e evidente a discriminação da dignidade da pessoa humana e com o princípio da igualdade, impedindo concretização da democracia.

5. DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO MORAL.

O assédio sexual pode ser conceituado como um conjunto de práticas abusivas, mediante pressão psicológica pela parte subordinadora. Não podemos confundir o assédio sexual com o assédio moral, no qual o assédio sexual no Brasil está amparado pela Lei 10.224/2001, a qual foi adotada pelo Código Penal como uma conduta criminal como descreve o artigo 216-A:

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.¹⁷

Essa ação trata-se do crime contra a dignidade sexual, no qual é cometido por duas ou mais pessoas ou até mesmo só pelo pela parte hierárquica que é na maioria dos casos. O artigo 483-E da CLT caracteriza justa causa e dispensa do empregador que praticou a conduta ilícita, e já o artigo 482-B da CLT é claro e evidente a violação do princípio da dignidade da pessoa humana.

O assédio sexual para ser cometido ele independe do sexo, podendo ser até mesma pessoa do mesmo sexo. O valor a ser atingido pelo assédio sexual é a liberdade no qual o constrangimento forçado a liberdade, causando humilhação a

¹⁷ BRASIL, Código Penal - Decreto Lei 2848/40. Disponível em: <<
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10611615/artigo-216-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

sua honra e sua dignidade, por isso a respeito do tema é importante registrar a seguinte decisão:

Estabilidade provisória. Assédio sexual. Ambiente de trabalho. Superior hierárquico. Depressão. Caracterização de doença ocupacional. Comprovado nos autos que a psicopatologia (depressão) da reclamante foi adquirida em função da atividade exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil, assim configurado pela prática de assédio sexual por seu superior hierárquico, certo fica que a doença resulta das condições especiais do ambiente de trabalho é executado, equiparando-se, nos termos do artigo 20,§2º, da Lei nº 8.213/91” (TST, 1ª T., AIRR-15140-19.2006.5.15.0100,Rel.Des. Conv. Marcelo Lamago Pertence, DEJT 07.08.2015).¹⁸

A vista disso, podemos dizer que existe casos que são aceitáveis, como uma relação entre empregado e empregador, mas que nesse caso houve o consentimento de ambas as partes, porém a partir do momento que há uma negação de uma das partes por atos ofensivos então será definido o assédio sexual. Diante disso, para se caracterizar o assédio sexual dever ter atributos pertinentes para a prática do ato lesionado e ofensivo a pessoa.

Já a segunda hipótese no qual se refere ao assédio moral, que é conceituado como mobbing que tem como tradução terror psicológico no trabalho. O início do assédio moral se dá entre a vítima e o agressor utilizando-se de palavras ofensivas e gestos atingindo a dignidade do trabalhador.

No Brasil em uma reportagem da Folha de São Paulo, foi declarado que em torno de 10 mil pessoas alegam já ter sofrido violência psicológica no ambiente de trabalho. Nos estudos jurídicos tem por preocupação de regular e promover meio de prevenção dos assédios dentro das empresas com a reparação do dano recorrente.

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seu preposto, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, personalidade e a integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador.¹⁹

¹⁸ TST, 1ª T., AIRR-15140-19.2006.5.15.0100, Rel.Des. Conv. Marcelo Lamago Pertence, DEJT 07.08.2015.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012. p.17.

O assédio moral pode ser classificado por diversos modos como: assédio moral coletivo, assédio moral individual, assédio moral imotivado e assédio moral horizontal.²⁰

Assédio moral coletivo- É aquele que contra grupos de empregados na empresa, como exemplo uma meta estipulada pelo empregador a ser batida e se não forem cumpridas sofrerão penalidades.

Assédio moral individual- Esse é o mais comum em um ambiente de trabalho, onde é sofrido pela parte mais fraca da relação jurídica que nesse caso é o empregado ou o preposto.

Assédio moral imotivado- É aquele que decorre de restrições à liberdade de expressão do trabalhador no ambiente de trabalho, como a comunicação de pessoas de setores diferentes.

Assédio moral horizontal- Esse é praticado por colegas de trabalho, que acarreta por haver praticas individualista, mesmo que ainda estejam no mesmo poder de subordinação, fazendo piadas e apelidos ofensivos ao seu colega de trabalho.

6. O ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA.

Inicialmente, o assédio sexual no ambiente de trabalho vem tomando grandes proporções dentro das empresas. Pode-se notar que a pratica do assédio sexual ocorre de forma recatada e pretensiosa, no qual é atentado contra a liberdade sexual do empregado. Quando este tipo de conduta acontece nas relações de trabalho o empregado poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que sua liberdade e intimidade foram violadas assim como endossa o artigo 5º, X da Constituição Federal 1988 C/C artigo 483, alíneas E, D ou C das Leis de Consolidações Trabalhistas.

Em algumas ocasiões a maioria das pessoas sofrerem o assédio sexual são as mulheres por se tratar ser o sexo mais frágil e vulnerável, que por muita das vezes passam por situações constrangedoras dentro do ambiente de trabalho que

²⁰ BARBOSA, Gustavo Filipe Garcia. **Assédio Moral- Violencia Psicologica no ambiente de trabalho**, 4ªed- Editora Juspodivm, 2020, p. 66.

acaba acarretando doenças físicas e mentais, e com isso acaba ocorrendo o abandono de emprego por não aguentar passar por situações desconfortantes.

O assédio sexual insulta a dignidade da pessoa humana, a honra e o direito da preservação da liberdade sexual. Diante destas relações o Direito do Trabalho classifica o assédio sexual em duas diferentes espécies: cometida por chantagens (*quid pro-quo*) e assédio por intimidação. O primeiro trata-se daquele que é cometido pelo poder de soberania, obtendo vantagens para com o seu empregado, o segundo é o assédio por intimidação, que é aquele cometido por gestos, palavras, piadas inoportunas e que necessariamente não precisa ter o poder de soberania.

Em segundo plano, em se tratando de assédio moral como demonstrado artigo é o conjunto de condutas reiteradas, atingindo a honra do empregado ou preposto, no qual dar-se-á condutas humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho.

O assédio moral, também é termo muito comum assim como o assédio sexual como mencionado nos parágrafos acima. Logo, o assédio moral tem por finalidade a exclusão da vítima do mundo do trabalho, nos quais são criadas situações para que aconteça a extinção do contrato de trabalho por decisão do empregado ou preposto, tirando assim a obrigação do empregador para pagar as verbas rescisórias previstas na Consolidação das Leis Trabalho.

[...] Aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica.²¹

Com advento da Reforma Trabalhista foi introduzida o título II na CLT para tratar do dano extrapatrimoniais para que fossem combatidos esses tipos de condutas no ambiente de trabalho, artigos esses que é claro e evidente a violação aos princípios constitucionais e tornando inconstitucionais as formas de serem usadas nos tribunais superiores previamente fixados para quantificar a valoração do dano lesionado ao empregado ou preposto.²²

²¹ GONZATTO, Mabel Flávio Real. **Direito do Trabalho**- Curitiba, Juruá 2007-p.363.

²² MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

Para que possamos entender melhor, suponhamos que um determinado empregado com a função de serviço gerais e outro com um cargo de confiança ambos com salários distintos, sofrem um assédio seja ele sexual ou moral ingressa com uma ação de indenização trabalhista em face da empresa, no entanto na hora que é julgado pelos magistrados são deferidos distintamente, violando um dos princípios já mencionado no presente artigo que é o da igualdade.

Ora, se ambos foram lesionados pelo mesmo dano, porque julgados de formas diferentes? O que vale ressaltar é que nos tempos atuais os magistrados tem se baseado no artigo 223-G § 1º da CLT, no qual é mencionado nele o grau que deve ser aplicado o valor da indenização de tal modo este que vem sido considerado inconstitucional.

Portanto, compete ao poder judiciário determinar que os limites trazidos pela Reforma Trabalhista evite retirar os direitos fundamentais conquistado em lutas históricas, por qualquer insegurança jurídica, e que possamos entender que todos devem ser tratados iguais nas medidas das suas igualdades e os desiguais nas medidas das suas desigualdades, que haja sustentação dos valores sociais no ambiente de trabalho e da dignidade dos trabalhadores criando ouvidorias externas e internas, treinando seus empregados e principalmente seus gestores para que possa combater o assédio dentro das empresas.²³

7. CONCLUSÃO

Conclui-se, que tanto o assédio sexual quanto o assédio moral, infelizmente ainda se fazem presentes no ambiente de trabalho na realidade brasileira, mas que, deve-se entender que o respeito à vida a vontade de casa ser humano deve servi como primazia em relação ao direito. Depreende-se, portanto, que é garantindo constitucionalmente o direito de se pleitear judicialmente normas envolvendo direitos fundamentais sociais e que tem sido um desafio entre os operadores do direito, conciliar a busca pela concretização do direito à dignidade humana.

Logo, nota-se a insegurança quanto ao amparo do referido direito, posto que o sistema se apresente de maneira insuficiente frente à atual demanda, o qual

²³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.p.49.

requer iniciativas do poder público e diálogo entre os poderes como meio de fornecer subsídios aos magistrados para que sua decisão seja a mais adequada ao caso concreto, sem onerar excessivamente a administração pública.

Vale ressaltar, que o juiz deve respeitar os princípios constitucionais e principalmente da isonomia, devendo ter tratamento igualitário as partes e que o Estado se dedique ao tema aqui apresentado, por ser tratar da parte integrante e com participação obrigatória.

Salientando que qualquer que seja a mudança ocorrida na legislação, infelizmente não será o bastante para, parar com a pratica do abuso no ambiente de trabalho. No entanto, cabe a Justiça do Trabalho dificultar tal pratica, aplicando medidas severas, dentro de todas as possíveis em relação às práticas arbitrárias aqui discutidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**, 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Publicada no Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 de out de 1988, Seção 1, página 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 09 fev. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4º Ed. São Paulo Ltr 2008.

BRASIL, Código Penal - Decreto Lei 2848/40. Disponível em: << <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10611615/artigo-216-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: << <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000203/paragrafo-1-artigo-223g-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>>. Acesso em: 20 fev.2020.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Extrapatrimoniais nas relações de trabalho**, editora Juspodvim, 2020.

CARRAZZA, Roque Antônio. **Curso de direito constitucional tributário**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

DWORKIN, Ronald, **levando os direitos a sério**. p. 42-43. Ed 2002.

GONZATTO, Mabel Flávio Real. **Direito do Trabalho**- Curitiba, Juruá 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução de João Baptista Machado. 8ª. Ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

BARBOSA, Gustavo Filipe Garcia. **Assédio Moral- Violencia Psicologica no ambiente de trabalho**, 4ºed- Editora Juspodivm, 2020.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 14o ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed.

OAB 1º FASE, PEDRO LENZA 3º ED 2018, **esquematizado**.

SILVA, José Afonso do. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

SÜSSEKIND. Arnaldo **Instituição do Direito do Trabalho**. 21.ed. São Paulo.

TST, 1ª T., AIRR-15140-19.2006.5.15.0100, Rel.Des. Conv. Marcelo Lamago Pertence, DEJT 07.08.2015.

VICENTE PAULO, Marcelo Alexandrino- **Resumo de Direito Constitucional Descomplicado** 11º Ed 2017.