



Assédio moral e sexual: o que diz a lei?

Kássia Evangelista Gonçalves

Advogada e assessora na PF/unifesspa

Sobre o assédio moral

O que é?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Proteção legal

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, contudo, existem projetos de lei em diferentes cidades e estados, a fim de regulamentá-lo, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90). Vários destes projetos relacionados aos servidores públicos já se encontram aprovados e transformados em lei como em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros.

A prática do assédio moral não é uma questão exclusivamente brasileira. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa pesquisa realizada em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental. No Brasil, a pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.

Atitudes que expressam o assédio

- Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado;
- Ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;

- Passar tarefas humilhantes;
- Falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;

- Vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;
- Instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Decisões judiciais

TRT-6 - Recurso Ordinário Trabalhista RO 00000732920165060192 (TRT-6)

Jurisprudência • **Data de publicação: 10/03/2021**

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DANO **MORAL. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO**. A indenização por **assédio moral** pressupõe uma agressão psicológica reiterada e intensa por parte do empregador, caracterizando-se por atitudes de perseguição, pirraça, que tentem forçar o empregado a fazer ou a deixar de fazer algo que afronte a sua própria dignidade. Na hipótese, não se desincumbiu a reclamante do seu ônus probatório, quanto à **configuração** do **assédio moral**, restando indevida a indenização postulada. Recurso ordinário não provido. (Processo: ROT - 0000073-29.2016.5.06.0192 , Redator: Solange Moura de Andrade, Data de julgamento: 10/03/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 10/03/2021)

TRF-1 - APELAÇÃO CIVEL (AC) AC 00080757220054013400 (TRF-1)

Jurisprudência • Data de publicação: 01/09/2017

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. CIVIL. FALTA DE ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS. NÃO COMPROVAÇÃO DO ABALO PSICOLÓGICO, DA HUMILHAÇÃO E DA DEGRADAÇÃO DA IMAGEM DA VÍTIMA PERANTE TERCEIROS. **ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.** SENTENÇA MANTIDA. I. A falta de atribuições funcionais, nada obstante a aferição da capacidade técnica, ausente, contudo, a comprovação do abalo psicológico, da humilhação e da degradação da imagem do autor perante terceiros, não configura, por si só, o **assédio moral**, mormente no serviço público, em que a estabilidade do servidor confere-lhe maior autonomia rumo à regularização da situação. Precedentes jurisprudenciais. II. O pedido oficial de mudança de lotação do servidor, formulado por seu superior hierárquico, em que pese lhe atribuir fatos negativos, não reflete conduta caluniosa, injuriosa ou difamatória, não se tratando de prática de ato ilícito. III. Para a **configuração** de responsabilidade civil da Administração Pública, nos termos do art. 37, § 6º, da Constituição Federal, é necessário demonstrar a prática de ato ilícito por agente público, dano e nexo de causalidade entre ambos. IV. Ausente a demonstração de conduta ilícita levada a efeito por agente público, não resta configurada a responsabilidade civil estatal. V. Honorários advocatícios fixados em R\$ 500,00 (quinhentos reais) que não se mostram excessivos, mas compatíveis com a complexidade da causa, devendo ser mantidos. VI. Apelação do autor a que se nega provimento.

TRF-4 - APELAÇÃO/REEXAME NECESSÁRIO APELREEX 50026371120114047110 RS
5002637-11.2011.4.04.7110 (TRF-4)

Jurisprudência • Data de publicação: 03/09/2014

ADMINISTRATIVO. **ASSÉDIO MORAL**. PROFESSOR DA UFPEL. **CONFIGURAÇÃO**. DANO MORAL. DANO MATERIAL. 1. Para a **configuração** do ato de **assédio moral**, exige-se a reiteração da conduta intencional visando à humilhação, importunação, perseguição de subordinado ou colega de trabalho, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente laboral, com objetivos vários, como de forçar a demissão da pessoa visada, ou uma licença, por exemplo. 2. A prova produzida aponta para a efetiva ocorrência de conduta abusiva por parte da UFPEL, por meio de seus agentes, que atingiu a personalidade, dignidade e integridade psíquica do autor, degradando o clima de trabalho no Departamento de Zootecnia da FAEM (Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel), de modo a afetar, inclusive, a eficiência do serviço. O autor foi vítima de práticas arbitrárias e vexatórias, prolongadas no tempo por quase 10 (dez) anos. Houve progressivo afastamento do autor de sua atividade acadêmica que culminou em sua disponibilidade à FAEM e, posteriormente, à Reitoria, sem que fosse designado para trabalhar em outra unidade da UFPEL. Faticamente, o autor permaneceu sem poder trabalhar por quase de 05 (cinco) anos. O ato assumiu caráter de sanção administrativa, sem o devido processo legal. 3. Condenação de pagamento de indenização por danos **morais** no valor de R\$ 50.000,00 (cincoenta mil reais), e dano material consistente nas diferenças remuneratórias decorrentes das progressões de nível a que o autor tem direito, resultantes do cômputo ficto das 8 horas semanais nos anos letivos, durante o período de 14.07.2005 a 28.04.2009, nos termos da fundamentação. 4. Parcial provimento à apelação da UFPEL e ao reexame necessário para, reformando a sentença, reduzir a indenização por danos **morais** para R\$ 50.000,00 e indeferir o pedido de ressarcimento de danos materiais por tratamento psicológico. Não há como se inferir que o tratamento tenha sido em razão dos fatos narrados nos presentes autos, ou por alguma causa que acompanha o autor desde os primórdios de sua vida, inexistindo nos autos laudo psicológico ou qualquer comprovação neste sentido.

Sobre o assédio sexual

O que é?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.

Quais as formas de assédio sexual?

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho. Segundo a professora Adriana Calvo, da PUC/SP, o assédio sexual pode se dar de duas maneiras:

- Assédio por Intimidação:
 - Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;

- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.
- Assédio por Chantagem:
 - Assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
 - Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;
 - Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

Requisitos para a sua configuração

- a) Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- b) De forma dolosa;
- c) Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- d) Sem o consentimento da vítima.

Assédio sexual é crime?

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao 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”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Decisões judiciais

- ▶ RECURSO ESPECIAL Nº 1967694 - PB (2021/0326737-7) DECISÃO Edvania Maria de Oliveira ajuizou ação de indenização por danos morais contra a União e o Município de Santa Rita/PB, objetivando reparação pecuniária em razão de ter sido vítima de assédio sexual praticado por Djalma Pereira Soares, servidor público da FUNASA, que na ocasião estava cedido à municipalidade para o desempenho da função de Apoiador Técnico ...
- ▶ ADMINISTRATIVO. CIVIL. PRÁTICA DE ASSÉDIO SEXUAL POR SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. **RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO ESTADO. DANOS MORAIS CONFIGURADOS.** Os testemunhos produzidos nos autos se mostram suficientes à comprovação de que o servidor federal Djalma Pinheiro Soares, no exercício de sua função pública, praticou atos que configuram assédio sexual e que causaram dano moral à autora. A prova oral, consistente nos depoimentos das testemunhas, foi harmônica e demonstra que o Sr. Djalma tinha a **prática reiterada de dirigir-se à demandante, assim como a outras agentes de saúde, de forma inapropriadas, com referências e insinuações de cunho sexual.** As testemunhas e a autora compartilhavam o mesmo ambiente de trabalho e a semelhança nas frases atribuída por elas ao Sr. Djalma, inclusive com repetição das mesmas palavras, fortalece o convencimento de que os fatos realmente se passaram como alegado. 6. Apesar de não comprovado ter sido formalmente levado ao conhecimento das chefias os fatos atribuídos ao Sr. Djalma, ficou demonstrado **que a conduta dele era praticada de forma contumaz e em público, sem qualquer dissimulação.** A autora era servidora do Município, vinculada por mero contrato de prestação de serviço, de forma precária, enquanto o Sr. Djalma era servidor público federal, que apenas prestava serviços em órgão da Secretaria de Saúde municipal, ocupando cargo de chefia com ascendência sobre a demandante, diante do que se presume o temor de retaliação a qualquer providência que a demandante adotasse para denunciá-lo.

SENTENÇA CONDENATÓRIA... MATERIALIDADE E AUTORIA COMPROVADAS. RELATOS DA VÍTIMA E FOTOS DAS CONVERSAS REALIZADAS NO FACEBOOK ENTRE O RÉU E A OFENDIDA. PROVAS QUE COMPROVAM AS IMPORTUNAÇÕES DO ACUSADO. DENUNCIADO QUE ERA PROFESSOR DA ADOLESCENTE, PUXAVA ASSUNTO E LIGAVA PARA ELA CONSTANTEMENTE, APESAR DE SER IGNORADO NA MAIOR PARTE DO TEMPO, E AINDA ASSIM CONTINUAVA MANDANDO MENSAGENS. RÉU QUE CONVIDADA A VÍTIMA PARA IR NA CASA DELE QUE ELE A FARIA PASSAR DE ANO NO COLÉGIO. CONTEXTO QUE DEMONSTRA O CARÁTER LIBIDINOSO DA CONVERSA. ÁLIBI DO RÉU DE QUE APENAS QUERIA AJUDAR A VÍTIMA NA MATÉRIA QUE NÃO SE SUSTENTA. RÉU QUE PEDE, INSISTENTEMENTE, PARA A VÍTIMA GUARDAR SEGREDO DAS CONVERSAS ENTRE ELES, O QUE DEMONSTRA QUE TINHA CIÊNCIA DE QUE SUAS ATITUDES NÃO ERAM COMPATÍVEIS COM A DE UM PROFESSOR QUE APENAS QUERIA ENSINAR A MATÉRIA. ... a jurisprudência desta Corte se posicionou em sentido contrário, qual seja, pela aplicação do art. 216-A, § 2º, do CP, para o delito de assédio sexual cometido por professor contra aluna.

- ▶ Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna. 2. O depoimento de vítima de crime sexual não se caracteriza como frágil, para comprovação do fato típico, porquanto, de acordo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, a palavra da ofendida, nos delitos sexuais, comumente praticados às ocultas, possui especial relevância, desde que esteja em consonância com as demais provas que instruem o feito, situação que ocorreu nos autos. 3. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida. 4. É patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal. 5. Recurso especial conhecido e não provido (REsp 1759135/SP, Rel. Ministro SEBASTIÃO REIS JÚNIOR, Rel. p/ Acórdão Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, DJe 01/10/2019).
- ▶ (STJ - AgRg no AREsp: 1636940 SC 2019/0379745-4, Relator: Ministro JOEL ILAN PACIORNIK, Data de Publicação: DJ 08/10/2020)