



INFORMATIVO JURÍDICO Nº 13

O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prática de assédio no ambiente de trabalho é uma situação vexatória que traz à vítima consequências graves no aspecto psicológico e de saúde mental.

Infelizmente, o assédio pode ocorrer dentro de empresas, repartições, escritórios, órgãos públicos, consultórios e em qualquer local onde há uma pluralidade de colaboradores exercendo a função para o qual foram contratados.

O assédio moral acontece quando, de forma repetitiva e prolongada, o agressor expõe o colaborador a situações humilhantes, por meio de ofensas, ameaças, discriminação, boatos, isolamento, apropriação de ideias e sobrecarga de trabalho.

Já o assédio sexual é definido, de forma geral, como constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, sendo que, em regra, o agente se utiliza de sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

O assédio sexual se dá de duas formas: a) Chantagem: quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada; b) Intimidação: abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

O assédio sexual é tipificado como crime no artigo 216-A do Código Penal com a seguinte previsão: "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 um a dois anos, com aumento em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. Caracterizam-se como assédios contatos físicos forçados, palavras, convites, humilhações e intimidações com fundo sexual.

No Direito do Trabalho, compete ao empregador coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar as medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia entre todos. A partir do momento que o empregador deixa de providenciar essas medidas, caracteriza-se a violação ao dever objetivo de cuidado e zelo, configurando-se a conduta culposa.

Cabe ao empregador criar uma cultura organizacional dentro da empresa priorizando o respeito e a ética entre todos como uma ferramenta de prevenção a assédios, além disso, mecanismos como canais de denúncia anônima e pesquisas sobre o clima do ambiente de trabalho serviriam para a prática ser descoberta pela equipe de Recursos Humanos da empresa.

Caracterizado o ilícito dentro da empresa, há que se dar à vítima o devido suporte psicológico de acordo com o caso concreto, e se utilizar dessas situações para treinamentos de ética organizacional e comportamental, como estratégia de criação de cultura do bem estar dentro da organização.

A criação de cartilha de punições ao agressor também serviria como forma de desestimular essas condutas e demonstrar aos funcionários que eles podem contar com a empresa sempre que souberem ou passarem por situações como essa.



A prática do assédio no ambiente de labor se enquadra nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais, o que permitiria ao empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização por falta grave do empregador, nos termos do artigo 483, alínea "d" da CLT. Neste caso, o empregado tem o direito a receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada.

É clarividente que a prática do assédio pode acarretar prejuízos psicológicos graves para a vítima, sendo a causa de quadros de depressão, ansiedade, pânico, transtorno obsessivo compulsivo, desinteresse no lazer, família e amigos e, ainda, baixa autoestima, quando o trabalhador começa a duvidar de sua capacidade ou a pensar que só conseguirá algum avanço se ceder a favores sexuais.

Portanto, caracterizado o dano e configurado o assédio, a vítima tem direito também a indenização para reparação dos danos morais suportados, o que se dará por meio da propositura de processo trabalhista, no qual as provas produzidas são importantes para evitar alegações falsas.

A construção de provas por parte do empregado é de suma importância e podem ser extraídas de conversas por aplicativos de mensagens, gravações ambientais e telefônicas, e-mails e até por testemunhas que tenham conhecimento sobre os fatos.

Inicialmente, em caso de abuso sexual, orienta-se à vítima que, com o auxílio de um advogado, faça uma denúncia formal por meio de registro de boletim de ocorrência na Delegacia Especializada e elabore uma notícia crime endereçada à polícia ou ao Ministério Público para investigação dos fatos que, posteriormente, devem ser comunicados à empresa.



**CHRISTOFOLETTI &
CAMPOS BICUDO**

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

É importante expor a existência do canal direto de denúncias de assédio sexual criado pelo Ministério Público do Trabalho, no qual a vítima pode pedir que seus dados fiquem em sigilo para que a empresa não saiba a autoria da queixa.

O contato pode se dar pelo site, telefone, pessoalmente ou por meio do aplicativo de celular denominado Pardal MPT.

Feitas as devidas considerações, o escritório Christofoletti & Campos Bicudo se coloca à disposição para esclarecimentos de eventuais dúvidas sobre o tema apresentado.

EDSON LUÍS DE CAMPOS BICUDO JÚNIOR

Sócio Fundador do Escritório Christofoletti & Campos Bicudo Sociedade de Advogados, advogado inscrito na OAB/SP sob o n.º 375.053, pós-graduado em Direito Processual Civil e com experiência nas áreas de Direito Civil e Empresarial e Direito de Família.

Informativo jurídico publicado em 18/06/2021.

FONTES:

<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

CHRISTOFOLETTI & CAMPOS BICUDO SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Rua Tiradentes, nº 625, Centro, Piracicaba/SP - CEP: 13.400-760

Tel.: (19) 3375-4529 – Cel.: (19) 99191-5800

contato@cecbadvogados.com.br

www.cecbadvogados.com.br