

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**IMPORTUNAÇÃO LABORAL: O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO MEIO
ELETRÔNICO**

LUIS CARLOS SCHIAVO JUNIOR

MARINGÁ – PR
2020

Luis Carlos Schiavo Junior

**IMPORTUNAÇÃO LABORAL: O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO MEIO
ELETRÔNICO**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – Unicesumar como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Ricardo Silveira e Silva.

MARINGÁ – PR

2020

LUIS CARLOS SCHIAVO JUNIOR

**IMPORTUNAÇÃO LABORAL: O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO MEIO
ELETRÔNICO**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – Unicesumar como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Ricardo Silveira e Silva.

Aprovado em: ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

IMPORTUNAÇÃO LABORAL: O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO MEIO ELETRÔNICO

Luis Carlos Schiavo Junior

RESUMO

A presente pesquisa tem o condão de apresentar o assédio eletrônico ocorrido dentro do ambiente laboral. A partir da contextualização e da distinção entre as espécies de assédio moral e sexual, ela busca demonstrar uma nova forma de aplicação desses atos. A inserção dos meios eletrônicos no universo trabalhista facilita a comunicação e os métodos de trabalho das empresas. Por outro lado, dentro dessa conjuntura moderna das relações empresariais, vem crescendo significativamente o número de delitos e crimes cometidos pela rede virtual de computadores, sendo eles o assédio virtual, que se manifesta por meio das redes eletrônicas. Para tal, foi realizada também pesquisa doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema, apresentando, inclusive, a síntese de diferenciação do assédio moral e sexual, assim como as formas de manifestação perante a seara trabalhista e criminal. Sendo assim, o presente trabalho propõe, especificamente, uma abordagem mais ampla sobre a temática dos casos de assédio virtual, retratando casos práticos e meios mais eficazes de enfrentamento dessa problemática na relação de trabalho.

Palavras-chave: Direito. Trabalho. Virtual.

LABOR HARASSMENT: SEXUAL AND MORAL HARASSMENT IN THE ELECTRONIC MEDIA

ABSTRACT

This research has the ability to present the electronic harassment that occurred within the work environment. From the contextualization and distinction between the types of moral and sexual harassment, it seeks to demonstrate a new way of applying these acts. The insertion of electronic media in the labor universe facilitates companies' communication and working methods. On the other hand, within this modern conjuncture of business relations, the number of offenses and crimes committed by the virtual computer network has been growing significantly, which is virtual harassment, which manifests itself through electronic networks. To this end, doctrinal and jurisprudential research on the topic was also carried out, including the synthesis of differentiation from moral and sexual harassment, as well as the forms of manifestation before the labor and criminal fields. Therefore, the present work, specifically, proposes a broader approach on the subject of virtual harassment cases, portraying practical cases and more effective ways of coping with this problem in the work relationship.

Keywords: Right. Job. Virtual.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade mundial eletrônica se encontra em evolução constante. As relações interpessoais costumam se adaptar às novas tecnologias inseridas e às novas práticas sociais. Considerando ainda as relações de trabalho, podemos verificar algumas vulnerabilidades no ambiente laboral, isto é, a relação afetada pela inaplicabilidade da ética, do respeito, da empatia e das más condutas, que agora seguem uma nova forma de manifestação: a virtual.

O assédio é o ato configurado na insistência, impertinência, perseguição e/ou violação dos limites de uma pessoa em relação à outra. As relações laborais se tornaram o campo dessas práticas, posto que existe uma hierarquia que, viabilizada pela relação empregador-empregado, acaba configurando o assédio sexual ou o assédio moral.

Dessa forma, a presente pesquisa permeia-se sobre a discussão acerca da ferramenta necessária do empregador para controlar e supervisionar as atividades da sua empresa, posto que a crescente utilização dos meios virtuais no ambiente laboral pode ter certo facilitador para o ensejo de crimes de assédio.

Com sustentação, o objetivo geral da presente pesquisa é destacar os pontos principais do assédio virtual, como ele se manifesta, como ele se configura no ambiente eletrônico e, além disso, apresentar a síntese de distinção das suas espécies, sendo ela sexual e/ou moral.

Inicialmente, serão apresentadas as definições do assédio moral e sexual, suas tipificações legais, formas de manifestação, possíveis danos e as manifestações na seara trabalhista e criminal. Posteriormente, o enfoque da pesquisa será delineado para o assédio virtual, quando serão apresentados o conceito no ambiente eletrônico e a forma de manifestação do assediador dentro dessas plataformas. Por derradeiro, serão retratadas decisões judiciais de grande repercussão dos atos de assédio, assim como será traçado a visão psicanalítica a respeito do perfil do assediador.

Esse trabalho se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, onde foram selecionados autores e doutrinadores cujas obras estão correlacionadas ao tema aqui proposto. As fontes de pesquisa utilizadas foram livros, *Ebooks* e *websites*, onde os trabalhos, os artigos e os documentos foram possibilitados.

Segundo GIL (2017), a pesquisa bibliográfica é uma etapa inicial de praticamente toda a pesquisa acadêmica e quase toda tese ou dissertação desenvolvida contém um capítulo ou uma seção referenciando a revisão bibliográfica. O autor ainda acrescenta que, além do propósito de dar fundamentação teórica ao trabalho, poderá identificar o conhecimento linear sobre o tema.

Sequencialmente, a delimitação do tema tem sua abordagem justificada pela relevância do assunto, levando em consideração as relações trabalhistas incluídas no universo eletrônico. Assim, a perspectiva primordial do trabalho se pauta na necessidade das implantações e das orientações para coibir as más condutas no ambiente laboral, desejando a ética no trabalho e oportunizando uma discussão calorosa a respeito das novas formas de assédio e suas consequências jurídicas.

2 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES

Para melhor conceituação da temática primordial do trabalho, cumpre destacar, de maneira summa, o conceito de assédio sexual e de assédio moral, bem como suas espécies e formas de manifestação no direito trabalhista e criminal.

2.1 CONCEITO E MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, o assédio moral se constituiu na área da biologia e, de acordo com as pesquisas realizadas na década de 1960, constatou-se que um grupo de animais de pequeno porte tinha comportamentos agressivos quando invadidos ou intimidados por algum invasor solitário e o expulsavam. Conforme apresenta Ferreira (2004), esse comportamento foi denominado de *mobbing* pelo pesquisador Konrad Lorenz.

Ato contínuo, Hirigoyen (2006) apresenta que, através das pesquisas difundidas por Lorenz, foi desenvolvido um estudo sobre o comportamento infantil, analisando as atitudes agressivas de uma criança com as outras. Peter Heinemann publicou a propulsora obra sobre *mobbing*, trazendo em seu bojo a significação desse vocábulo inglês, que tem sentido de maltratar, perseguir, atacar e sitiar.

Nos dias de hoje, o assédio moral apresenta-se com uma discussão bem mais ampla e que, diante da temática relevante nas relações de trabalho, se tornou um fenômeno necessário a ser debatido.

Cumpre ressaltar que o assédio moral não consta tipificado em dispositivo legal no ordenamento jurídico-penal brasileiro, sendo descabido se falar em crime, conforme disposição supra legal no artigo 5º, inciso XXXIX, da Constituição Federal.

Não obstante, o extinto Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a doutrina, tem o condão de definir o assédio moral como [...] toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego [...] violando inclusive o ambiente de trabalho (VIANNA, 2020, p. 4)

Não se pode confundir a atitude de um empregador ou dirigente de empresa que, exercendo a função diretiva e de comando, chama a atenção de um trabalhador desidioso, com assédio moral.

Segundo Vianna (2020), para que seja de fato configurado o assédio moral, tem que haver o intento de violar a dignidade, causando sofrimento com determinada frequência ao trabalhador.

Para Hirigoyen (2014), o assédio moral é um causador de sérios danos à personalidade e à integridade física das vítimas, sendo consumado esse assédio quando, dentro do ambiente de trabalho, existir uma necessária conduta abusiva, podendo ser manifestada por meio de comportamentos inoportunos, gestos, palavras e escritos que podem transcrever dano às vítimas.

Nessa diáspora, infere-se que os limites éticos das relações de trabalho se mantêm fragilizados e desmotivados, uma vez que torna o ambiente laboral um universo caloroso para a disseminação do assédio.

Embora não seja o amor que determine o desequilíbrio nas relações de trabalho, mas fatores econômicos de ordem estrutural do capitalismo (oferta excessiva de mão-deobra), além de outras condicionantes de color cultural, social e político, é irrecusável reconhecer que a inexistência da referida “paridade de armas” entre empregado e empregador desenvolve um plexo de situações ensejadoras do aparecimento daquilo que a doutrina do direito do trabalho passou a denominar de “assédio moral” (SILVA NETO, 2005, p. 29).

Assim, entende-se que o assédio moral nasce de condutas abusivas e reiteradas, causando danos psíquicos e físicos às vítimas, uma vez que são inferiorizadas, humilhadas e desvalorizadas, se declinam da motivação e da vontade de continuar exercendo suas atividades laborais, podendo desencadear inúmeras doenças, inclusive a depressão.

2.1.1 Espécies de assédio moral

As relações e práticas de assédio moral dividem-se em assédio moral vertical descendente, que é aquele praticado pelo empregador contra o empregado, o assédio moral

vertical ascendente, que condiz pela prática do empregado em desfavor do empregador, e o assédio moral horizontal, que é aquele ocorrido entre funcionários do mesmo nível hierárquico.

O assédio moral vertical descendente, obviamente, é o que traz danos mais graves à saúde do trabalhador, visto que, nesses casos, a vítima se sente isolada e com maiores complexidades para adotar soluções para o problema. A simples relação entre patrão e empregado, isto é, a existência de relação de subordinação já nos remete à desigualdade, que pode acabar ensejando um abuso pelo poder ou até um aproveitamento em relação aos seus subordinados.

Segundo Virgens Filho (2012), é muito comum ouvir histórias de empresas que utilizam de meios pejorativos para motivar (ou não) suas equipes, como aquele empregador que promove prêmio de troféu tartaruga para o empregado que desenvolve suas atividades de maneira insatisfatória ou que acabam por não conseguir bater a meta, podendo, inclusive, sujeitar os empregados a pagarem prendas de forma vexatória. Na visão empresarial, essa política de trabalho acaba estimulando os empregados a exercerem suas atividades com maior perfeição possível, para que não se sujeitem a passar pelo vexame mensal.

2. 2. CONCEITO E MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

Dessemelhante do assédio moral, o assédio sexual é crime e está tipificado no artigo 216-A, do Código Penal¹, que consiste na conduta de constranger alguém, com a mera finalidade de obter vantagem ou favorecimento sexual, devendo o agente ativo do ato se prevalecer de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função em que ocupa.

O verbo constranger, utilizado pela norma penal que prevê o delito de assédio sexual, não pode ser confundido com o emprego de violência ou grave ameaça, que ensejaria eventualmente a imputação do crime de estupro. No delito de assédio sexual, o constrangimento deve ser entendido como a prática de ações por parte do sujeito ativo, que não ausenta de receptividade pelo sujeito passivo, causará prejuízo em seu trabalho, sucedendo, assim, expressa ou implicitamente uma ameaça, que deverá estar ligada ao

¹ ARTIGO 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.

exercício de emprego, cargo ou função, colocando a vítima em um lugar pior de trabalho ou, até mesmo, rebaixando seu posto.

Greco (2017) apresenta que o constrangimento poderá ser dirigido a qualquer pessoa, independente do sexo, podendo existir o assédio sexual tanto nas relações heterossexuais quanto nas relações homossexuais.

A finalidade do constrangimento é o alcance de vantagem ou favorecimento sexual. Girão (2004) define que, na maioria das vezes, o substantivo vantagem é utilizado nos tipos penais com sentido de benefício pecuniário, ou seja, de lucro, todavia, no delito de assédio sexual, qualifica-se a vantagem pretendida como sexual, uma vez que o agente aproveita-se de sua condição de superioridade funcional para conseguir um benefício de ordem sexual da vítima.

Assim, quando o agente conflituoso ocupar posição inferior ou análoga a da pessoa que, eventualmente, é constrangida, não há o que se falar em delito, posto que deixa de ser identificada a relação hierárquica ou ascendência da sua posição de emprego, entre agente ativo e suposta vítima.

Além disso, vale salientar que o assédio sexual é contemplado na área trabalhista e na área penal de forma diferenciada.

Com relação ao direito do trabalho, basta a conduta constrangedora do assediador, com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual da vítima, para que se configure o delito do assédio sexual, isto é, independe da existência de posição hierárquica superior entre o sujeito passivo e a vítima. Dado que, além da liberdade sexual da vítima, se busca proteger a segurança e a harmonia no ambiente laboral, assim como o dever de proteção do empregador em relação a seus empregados.

3 INSERÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO ÂMBITO ELETRÔNICO E A DISTINÇÃO DOS SEUS INSTITUTOS

Tendo em vista a evolução dos meios de trabalho, perfaz acentuar um novo conceito para as práticas de crimes, delitos e contravenções. A nova era da informática apresentou a transição das relações de trabalho em vários aspectos, sendo extremamente importante destacarmos e distinguirmos as formas e maneiras em que são manifestadas.

3.1 O ASSÉDIO VIRTUAL

Assim como a internet desenvolveu mudanças significativas na sociedade nos últimos anos, isso também aconteceu nas relações de trabalho, posto que cada vez mais são adotados meios digitais para a comunicação, a organização e o planejamento.

Como aponta Lewicki (2003), em meados da década de 90, a internet revolucionou a sistematização do ambiente de trabalho, onde as empresas perceberam a importância da rede mundial de computadores e também os benefícios que ela poderia proporcionar. O e-mail (endereço eletrônico), por exemplo, destaca-se por ser uma das principais ferramentas de trabalho utilizadas até os dias atuais.

Dentro desse contexto, o universo corporativo evoluiu junto aos meios digitais. São inúmeras as práticas adotadas e modernizações que facilitam tanto as tarefas simples quanto as mais difíceis. Por exemplo, em questão de segundos, é possível que seja realizada uma reunião com funcionários de uma empresa.

Esse uso do universo virtual facilita a comunicação entre os colaboradores, pois muitas empresas adotam essas comunicações por e-mail e por sistemas de mensageiros adotados pela empresa (*chats, linkedin, skype*), obtendo uma comunicação rápida e eficiente. A modernização inserida na relação de trabalho entre empregador-funcionário pode ensejar uma nova forma de assédio, isto é, o virtual.

A internet tem sido utilizada como uma importante ferramenta do empregador para controlar e supervisionar as atividades do seu quadro de colaboradores, que são manifestadas nos casos em que o supervisor analisa as metas diárias atingidas pelos funcionários da empresa.

Por outro lado, a utilização dos meios virtuais no ambiente laboral nem sempre tem um viés positivo, posto que exista certo facilitador para o ensejo de crimes de assédio, tanto moral quanto sexual. O ambiente virtual é um meio farto de expressões de assédio moral, uma vez que as pessoas se desprendem de todo o constrangimento e timidez pessoal “cara a cara” e acabam interagindo por meio das redes sociais, o que se torna uma ferramenta simples e fácil para a prática dos abusos. Muitos casos podem se manifestar como assédio, onde superiores hierárquicos criam formas de humilhar e constranger empregados que não atingem as metas ou não tenham uma produtividade considerável e, assim, a relação virtual coopera para a essa prática.

Com esse amplo acesso às redes virtuais e, levando em conta o atual momento de isolamento social aplicado nas relações empresariais, as firmas utilizam o *home office* como

um novo conceito de modelo de trabalho, adotado devido à globalização da economia e da pandemia atual causada pelo novo coronavírus (Covid-19).

Assim, há um novo perfil de emprego e local de trabalho, segundo Silva Jardim:

Os avanços tecnológicos, fundamentalmente nas áreas de informática e telecomunicações, produziram, nas últimas décadas, grandes transformações nos vários setores da economia e do mercado. Estes levaram por sua vez ao redimensionamento de amplos setores do trabalho, entre eles os estatais, de serviços, das comunicações em geral, das vendas, da educação, entre outros. Essas mudanças geraram também uma nova forma de trabalhar denominada de teletrabalho - teleworking. Junto às telecomunicações facilitou o deslocamento espacial do trabalho e conseqüentemente favoreceu a descentralização da empresa, fragmentando-a em pequenas unidades e gerando centros satélites novos (JARDIM: LTR, 2004, p. 127).

Assim, apesar de ter sido incluído recentemente e sem finalidades laborais, os aplicativos como o *Whatsapp Messenger* e a rede social *Facebook*, se tornaram uma grande ferramenta para os trabalhadores. Aplicativos de mensagens multiplataforma, compatível com a maioria dos *smartphones*, que permitem a troca de mensagens pelo celular gratuitamente, ganhando espaço considerável no mercado de trabalho nos mais distintos setores (CABRAL, 2013).

Dentro desse contexto moderno das relações empresariais, vem crescendo consideravelmente o número de delitos e crimes cometidos pela rede virtual de computadores como a invasão e o roubo de dados e a prática de crimes de assédio sexual. A modernização dos ambientes de trabalho passou a exigir a criação de novas formas de proteção, ensejando legislações específicas a respeito dos crimes virtuais.

3.2 SÍNTESE DA DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Inicialmente, cumpre salientar que as configurações que definem o assédio Moral e o assédio Sexual são distintas, quando analisados perante a normatização da justiça do trabalho e da justiça criminal.

Na justiça do trabalho verificamos que o agente ativo da prática do assédio (sendo ele moral e/ou sexual) poderá ser cometido por superior hierárquico, empregado de nível inferior e empregado de mesmo nível. O que diferencia o assédio moral e sexual na justiça trabalhista é a sua forma, isto é, a prática de reiteração necessária pelo assediador. Quando julgado o assédio moral na justiça do trabalho, deverá o autor do assédio praticar seus atos com repetição, ou seja, para configurar a violação é necessária uma reiteração dessa conduta.

Por outro lado, a justiça penal traz algumas peculiaridades como as formas de aplicação que se diferenciam da seara trabalhista, mesmo que o autor da prática ainda seja semelhante.

Sobre a perspectiva da Justiça criminal, a reiteração é desnecessária para que configure os crimes e/ou contravenções penais das condutas decorrentes do assédio moral, isto é, apenas um ato cometido já configura a violação, independentemente se partir de um superior hierárquico, empregado de nível inferior ou empregado de mesmo nível.

Apesar de algumas similaridades, o assédio sexual tem um entorno mais sistemático, como sua tipificação legal a respeito da legitimidade ativa do crime. A justiça penal é cônsona a respeito da consumação do crime de assédio sexual, posto que deva haver uma reiteração da conduta do assediador para a configuração do crime, ou seja, deverá existir repetição da prática e, especificamente, exercida por um superior hierárquico. Consequentemente, inexistirá crime de assédio sexual quando o ato praticado for feito por um empregado de nível inferior ou por um empregado de mesmo nível, podendo tipificar outros crimes e contravenções.

Nota-se que na redação do tipo penal que prevê o assédio sexual a lei usa os termos *superior* hierárquico e *ascendência*. Isso quer dizer que somente quando o agente for hierarquicamente superior à vítima ou quando houver ascendência da sua posição em seu emprego, cargo ou função é que poderá ocorrer o delito (GRECO, 2017, p. 812).

Nucci (2003) considera que o emprego é a relação trabalhista entre aquele que emprega e o empregado que presta serviços de maneira rotineira, mediante remuneração e sob ordem do primeiro, se referindo às relações empregatícias regulamentadas pela esfera Civil. O cargo é o posto instituído por lei na estrutura hierárquica da administração pública, enquanto que a função, para os fins do crime de assédio sexual, é a pública, que é a denominação de atribuições inerentes ao serviço estatal, que não corresponde a cargo ou emprego.

4 ESTUDO DE CASOS

Para melhor ilustrar todo o exposto, se faz necessário apresentar como o Poder Judiciário brasileiro vem manifestando seu entendimento em relação à prática de assédio dentro do ambiente de trabalho. Assim, discorre os meios de prova, bem como as condenações para reparação da lesão das vítimas no universo eletrônico.

4.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO MORAL ELETRÔNICO

Inicialmente, destaca-se uma decisão judicial transitada em julgado, que fundamenta o dano causado ao autor, devido à prática de assédio moral eletrônico que a ele era dirigida rotineiramente no ambiente de trabalho.

Não obstante, insta salientar que, para a pesquisa em comento, se faz oportuno limitar-se apenas ao que for forçoso para a temática do assédio virtual e suas consequências jurídicas dentro da síntese do julgado.

No presente caso, constata-se a relação entre uma empresa que contratou um advogado para exercer a função de gerente jurídico, posteriormente promovido ao cargo de diretor jurídico, que também prestava assessoria a outras empresas do grupo.

O Reclamante requereu indenização por danos morais, alegando ser vítima de assédio moral. Para tanto, argumentou que sofria piadas vexatórias com cunho depreciativo a sua nacionalidade, ofensas discriminatórias e pornográficas, além de ter sido lesado pelo ato de falsificação em sua assinatura dentro do ambiente de trabalho. Apesar de comprovada às ofensas pelas mensagens eletrônicas, o Excelentíssimo Juízo da 62ª Vara do Trabalho de São Paulo e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgaram improcedente o pedido de indenização.

Não obstante, após interposição de Recurso de Revista pelo Reclamante, a decisão foi reformada. Ilustra-se o julgado da 1ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou a empresa Reclamada (2016, autos nº RR-547-86.2011.5.02.0062):

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ADVOGADO. CONTRATAÇÃO EM CARÁTER DE AUTONOMIA E COMPLETA INDEPENDÊNCIA.

[...]

ADVOGADO. CONTRAFAÇÃO DA ASSINATURA E ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. Reconhecida no acórdão regional a ocorrência de contrafação (falsificação) da assinatura do autor, advogado, por ato da ré, em documento apresentado na Junta Comercial, desnecessária a prova do prejuízo imaterial, dado que o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), ou seja, independe da comprovação do abalo psicológico sofrido pela vítima, em consequência da conduta antijurídica, a ensejar a responsabilidade das reclamadas em compensar a lesão moral, à luz da teoria do valor do desestímulo, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. 2. De igual modo, constando no acórdão regional que " o Presidente da Reclamada veiculou quatro e-mails com piadas alusivas à nacionalidade do Autor, inclusive com conotação pornográfica, além de ter efetuado diversos comentários no mesmo sentido em face do Reclamante ", caracteriza-se , em concreto , o dano por assédio moral (in re ipsa).

[...]

Devida, portanto, a compensação por dano derivado de assédio moral . Recurso de revista conhecido e provido, no particular" (RR-547-86.2011.5.02.0062, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 08/01/2016).

Veja-se que é possível presumir o dano moral, independente da prova do prejuízo imaterial pelo reclamante, posto que a conduta fosse antijurídica e que ensejou responsabilidade para a reclamada. Considerou também que, apesar da cessação dos e-mails com cunho depreciativo, o encerramento da ofensa não exclui os acontecimentos pretéritos, fixando a indenização por dano moral em R\$157.600,00 (cento e cinquenta e sete mil e seiscentos reais) pela falsificação da assinatura e em R\$78.800,00 (setenta e oito mil e oitocentos reais) pelo assédio moral.

Assim, ante o julgado acima exposto, evidencia-se que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho está consenso perante a arbitrariedade de condenar o autor da prática de assédio moral, resultando em responsabilidade de reparar a lesão causada.

4.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO SEXUAL ELETRÔNICO

Para melhor contextualização, ressalta-se o acórdão proferido pela 2ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho, da 2ª Região (SP), que conheceu o Recurso Ordinário interposto pela empresa reclamada e, no mérito, negou provimento, mantendo o dano moral decorrente da prática de assédio sexual por meio eletrônico (2020, autos nº 1000432-93.2019.5.02.0312):

ASSÉDIO SEXUAL - INVESTIDAS DE SUPERIOR HIERÁRQUICO À TRABALHADORA ATRAVÉS DE APLICATIVO ELETRÔNICO. As insistentes investidas de conotação sexual procedidas pelo superior hierárquico da reclamante por meio de aplicativo eletrônico, ainda que em tons jocosos, visando a obtenção de favores não concedidos e repelidos de forma enfática, revela o assédio sexual passível de reparação pecuniária. Sentença mantida.
(TRT-2 10004329320195020312 SP, Relator: ROSA MARIA VILLA, 2ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 05/03/2020)

Ilustra-se que a Reclamante sofria reiteradas práticas de assédio sexual, até mesmo por meio de aplicativo eletrônico (*whatsapp*). Tais práticas foram legitimadas pelo gerente da empresa, que ocupava a função de chefe mediato, ou seja, tinha a função de supervisionar o departamento. Coube a Reclamante o intento de cessar/negar as investidas do seu superior hierárquico que, por inúmeras vezes, teceu comentários desrespeitosos e inadequados, inclusive, manifestando desejo de visitá-la em sua residência.

As mensagens enviadas pelo praticante do ato foram comprovadas pelo aplicativo *Whatsapp*, que demonstraram a invasividade do assediador, violando os limites adequados do relacionamento profissional. Apesar das constantes investidas com cunho especificamente sexual, não foi demonstrado qualquer aceitação pela Reclamante, resultando, dessa forma, na responsabilidade civil do empregador por seus comitentes e prepostos.

Como apresentado em tópicos anteriores, no âmbito da justiça trabalhista, independe se há de fato hierarquia entre sujeito passivo e vítima do assédio. Apesar de sua conceituação, o presente caso nos demonstra uma realidade mais costumeira, isto é, quando há uma relação de hierarquia, posto que coloque o perfil do assediador em uma constante segurança, principalmente quando cometida por meios eletrônicos.

Assim, verifica-se que o acórdão apresentado leva em consideração a conduta constrangedora do assediador que com intento de obter vantagem ou favorecimento sexual, acaba configurando o delito do assédio sexual. Ainda, por mais que o principal objetivo seja proteger a liberdade sexual da vítima, pauta-se na busca da segurança e da harmonia no ambiente laboral.

5 PERFIL PERVERSO DO ASSEDIADOR

Para a caracterização do perfil do assediador, é importante destacar que o assédio tem como base principal o egoísmo, sofrimento esse que deprecia a moral da vítima, atingindo principalmente as pessoas do sexo feminino. Quando analisamos o perfil da vítima do assédio, não há qualquer dúvida de que as mulheres possuem uma sensibilidade mais evidenciada do que os homens, visto que são mais comedidas no meio social e mais sutis nas relações amorosas. Nesse sentido, as ofensas dirigidas atingem-nas demasiadamente, construindo traumas que acabam prejudicando suas relações, desmotivando-as, também, no ambiente de trabalho.

O caráter dos assediadores costuma ser o mesmo que o dos egoístas. Muitas dessas pessoas têm o distúrbio antissocial da personalidade e, assim, deveriam buscar ajuda específica, ou um tratamento para o controle desse ato importunante. Nessa diáspora, o egoísmo acaba sendo uma grande manifestação do assédio, promovendo a auto-superioridade do assediador em relação aos outros, intencionando-se e subjugando-as sobre suas próprias vaidades.

[...] observa-se na sociedade que muitos são os egoístas. O egoísmo é o vício da alma que obriga o indivíduo a relacionar tudo a si, a guiar a vida pelo seu próprio eu. O egoísmo é inato e pode tomar tal intensidade que predomine sobre todas as condições espirituais. Resume os sentimentos que têm por fim o prazer e felicidade individuais, e a incapacidade de executar qualquer ato, cujo fim a pessoa não usufrua vantagens, que se acham muitas vezes dissimuladas (VIANNA, 2020, p. 3).

A conduta que envergonha, constrange, humilha ou maltrata outra pessoa deve ser coibida nas empresas, posto que, além de antiéticas, são ilícitas, passíveis de reparação pelos danos causados pelo assediador.

Para definir o perfil do assediador, se faz necessário compreender a existência da diferença entre perversão enquanto estrutura psíquica e perversidade no conceito comum. Essa distinção é tocante na questão moral, nas modalidades de sofrimento e na relação com outra pessoa.

Iniciamos resgatando, segundo o conceito psicanalítico, três estruturas: a Neurose, a Psicose e a Perversão. Na estrutura da Perversão, o indivíduo tem como defesa a negação, isto é, apresenta recusa em saber e/ou reconhecer a falta no outro. O perverso não consegue elaborar, subjetivar, colocando no lugar dessa ausência um imaginário simbólico – o fetiche,² que pode se apresentar em forma de masoquismo ou sadismo.³ Socialmente repudiamos algumas práticas como, por exemplo, satisfação sexual ao se bater em outra pessoa. Nesse ato, o parceiro (a) precisa aceitar este investimento de energia libidinal, caso contrário, caracteriza-se como uma inflação a lei.

É importante destacar, dentro dessa estrutura, a vontade direta de contrariar e infligir a Lei – vontade neurótica de contrariar e gozar com essa transgressão. Na perversão propriamente dita, isso não está em jogo, pois há uma diferença conceitual importante da lei no sentido psicanalítico e da lei no sentido da norma jurídica, isto é, a lei no sentido dos costumes e a lei que estrutura o pacto social e intersubjetivo daquele com o outro e o seu modo libidinal. Por exemplo, a dificuldade causada pelas pessoas por função de suas fantasias que são sempre perversas e/ou em estabelecer relações sexuais com um desconhecido em uma noite sem métodos contraceptivos. Ainda que esse indivíduo apresente-se com características esclarecidas: educado, formal e inteligente, é apenas, até certo ponto, o qual se encontra a fantasia do sujeito que, às vezes, tem maior capacidade de negociação, dependendo da

² Segundo Freud (1917, p. 304), o fetiche é um substituto do pênis, o menino nas suas concepções de sexualidade enxerga, todo ser humano com um pênis. Quando nota que a mulher (mãe) não tem, surge então a preservação do pênis feminino, se relacionando com uma série de relações libidinais.

³ Para Krafft-Ebing, em Schermann (2003), o sadismo e o masoquismo se tratam de perversões sexuais, os masoquistas são aqueles indivíduos que se submetem a dor e a violência, por outro lado, os sadistas são aqueles que buscam profanar dor ao outro e empregar violência.

plasticidade e da relação que ele encontra na cultura com o outro e consigo mesmo, no modo de fantasiar suas relações.

Assim, torna-se possível discernirmos perversidade ordinária/comum da perversão. Na perversidade, trabalha-se o conceito de que há uma corrupção e uma instrumentalização da lei enquanto pacto social, norma e justiça. Há uma crueldade e traços de paixão em se fazer instrumento, através da fantasia de que a lei está ausente, como uma substância transcendental. Assim, a perversidade usa a lei como um instrumento, tornando-se, então, um objeto de lei – executado de Lei. Por exemplo, um juiz que gosta de exercer a punição sobre os outros ou o professor e os policiais que apanharam muito na infância e tentam inverter a punição sofrida convertendo a crueldade que recebeu em dia.

A partir da Lei tida como um instrumento, identificamos dois lados do poder perverso nas organizações modernas e de trabalho: o assédio moral e o assédio sexual. Apesar do conceito já contextualizado em diversos trabalhos e artigos, esses fenômenos não são novos, mas sim bem atuais nos ambientes organizacionais. Assim, tem-se buscado orientações que possam permear atitudes mais éticas, fazendo com que haja melhoria nas relações de trabalho e identificação das questões ligadas à subjetividade dentro de um ambiente organizacional, elevando o potencial dos colaboradores.

Quando pensamos em Assédio Moral, nos deparamos com algumas situações, nas quais sofremos intrusões psíquicas, que se apresentam de forma mascarada, ou seja, uma violência indireta. Partindo sob a ideia de sermos mais tolerantes, ou de que não devemos perder tempo com o que não irá contribuir para determinada produtividade dentro do ambiente de trabalho, nos tornamos omissos. Na maioria dos casos, o assédio moral é identificado como um abuso de poder e inicia-se através de um comportamento “leve”, como uma mentira, mas que, com o tempo, torna-se destruidor e manipulador, pois passa a afetar todas as demais relações sociais da sua vítima.

Sobre o Assédio Sexual, se faz necessário descaracterizá-lo como um acontecimento comum e rotineiro, para que se possa buscar a punição de práticas como essa, não as tornando banais. Podemos fazer ainda uma ligação histórica à participação mais ativa da mulher no mercado de trabalho, sua profissionalização, além de estudos cada vez mais rotineiros e a busca por espaços cada vez maiores dentro das grandes empresas.

Em outras décadas, a mulher era considerada como “dona de casa/do lar”. Ao conquistar seu sucesso profissional, passa a estar “fora dos padrões de como uma mulher deve ser”. Ampliando sua participação no mercado, sua exposição cresce junto ao risco de relações

abusivas, aliadas a um olhar machista, que hoje já não é exclusivamente uma atitude masculina.

Conclui-se que, apesar da existência de um discurso humanizado e de democratização no ambiente organizacional, algumas empresas ainda desenvolvem práticas que centralizam o autoritarismo, contribuindo para a existência da perversidade, ou seja, o perfil perverso do assediador.

É verdade que o modelo piramidal se sustenta na autoridade, porém a autoridade pode ser exercida sem abusos e excessos. A administração por stress permite a naturalização de caminhos reprováveis, que servem de via de acesso para dar vazão à falta de escrúpulos de profissionais perversos, que retiram prazer de atos aviltantes e tirânicos (FREITAS, 2001).

6 CONCLUSÃO

Por muitas vezes, as práticas inadequadas e desrespeitosas vão se inserindo assiduamente nas relações de trabalho. Com a inserção dos meios eletrônicos, verificou-se um novo conceito de violação no ambiente laboral. Apesar da legislação brasileira não tipificar as condutas de assédio moral e de assédio sexual no ambiente eletrônico, a doutrina e a jurisprudência tem entendimento consolidado de que o assédio vem se tornando uma prática rotineira nas empresas dentro de um novo cenário, que é por meio de aplicativos eletrônicos.

Fundamentando-se na pesquisa realizada, perfaz acentuar que as vítimas do assédio são direcionadas, em sua maioria, contra as mulheres. Embora o tema já tenha sido contextualizado em diversos trabalhos e artigos, as discussões são recentes e retratam que essa maior participação da mulher no mercado de trabalho, em conjunto com os atos egoístas de quem pratica o assédio, precisa ser mais bem orientado. Dentro desse novo perfil de emprego, a pesquisa realizada pôde nos favorecer o entendimento de que falta ainda uma política mais didática e informativa nas empresas, para que possam permear atitudes mais éticas, fazendo com que haja melhorias nas relações trabalhistas entre empregador-empregado e chefes mediatos e colaboradores.

Destaca-se, também, que dentro desse novo cenário eletrônico, o assédio manifestado costuma ser célere e impudor, sendo ele praticado com o intuito de obter vantagem sexual (assédio sexual) ou violar a dignidade do trabalhador (assédio moral). As provas do assédio sexual e do assédio moral podem ser por meio de bilhetes, cartas, *e-mails*, áudios, vídeos,

ligações telefônicas, aplicativos em redes sociais (*WhatsApp, Facebook, instagram, skype* etc.), além de testemunhas que presenciaram ou conhecem os fatos.

Sem pormenorizar, pode-se concluir que as empresas necessitam de uma melhor organização para proteger o ambiente laboral. A elaboração de um Código de Ética e até a criação de um canal de denúncia anônima pode fornecer um melhor ambiente de trabalho, tendo que ser aplicado no sentido de nortear o comportamento dos empregados, não tolerando qualquer prática de assédio, independentemente do cargo que ocupem.

Sendo assim, a pesquisa abordada poderá contribuir, de alguma forma, para um estudo futuro sobre o tema, proporcionando uma análise geral a respeito do assédio virtual nas relações de trabalho. Recomenda-se, para futuras pesquisas, a análise de eventual criação de uma lei específica, bem como os entendimentos jurisprudenciais pertinentes ao tema.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto lei Nº 2.848. Código Penal. Decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro em 07 de dezembro de 1940.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Decisão de Recurso Ordinário Conhecido e não Provido. Relator: Min. Rosa Maria Villa. São Paulo-SP, 05 de março de 2020. Disponível em: <http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta010&docId=bb5a878050b7fa0bbe80e4ddf3c88ab33acc9fed&fieldName=Documento&extension=html#q=>. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão de Recurso de Revista Conhecido e Provido. Relator: Min. Waldir Oliveira da Costa. Brasília-DF, 08 de janeiro de 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2a276f919ba318812687f8961b3190bf>. Acesso em: 14 set. 2020.

CABRAL, Henrique de Oliveira. Tecnologia digital e o mercado de trabalho. **Revista Olhar Digital**, 26 jun 2013. Disponível em: <http://olhardigital.uol.com.br/noticia/revista-de-tecnologia-113-anos-colocaimpressao-em-papel-em-segundo-plano-/30035>. Acesso em: 12 Setembro 2020.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, vol. 41, n. 2, 2001. Disponível em: <https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-41-num-2-ano-2001-nid-46224/>. Acesso em: 08 Setembro 2020.

FREUD, Sigmund. O delírio e os sonhos na Gradiva. **O delírio e os sonhos na Gradiva, Análise da fobia de um garoto de cinco anos e outros textos (1906-1909)**, p. 13-122, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GRECO, Rogério. Código Penal comentado. 11ª edição. Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 15ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

JARDIM, Carla da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. LTR, 2004.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NUCCI, Guilherme de Souza. Código Penal Comentado. 3ª Edição. **Editora RT Revista dos Tribunais. São Paulo**, 2003.

SCHERMANN, E.Z. Krafft-Ebing e os clássicos sobre o masoquismo. Em: O Gozo EnCena Sobre o Masoquismo e a Mulher. São Paulo: Editora Escuta, 2003.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/683> Acesso em: 15 set. 2020.

VIANNA, Antonio Claudio Rodrigues Barbosa. O assédio moral e sexual nas empresas. Ebook Kindle. Rio de Janeiro: 2020.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. O Assédio por meios eletrônicos e o tele assédio moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n.º 3456, 17 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23225>. Acesso em: 29 ago. 2020.