

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO – TEMA RECORRENTE, ESPECIALMENTE, NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Orlando José de Almeida
Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Laura Amorim Alves Vieira das Chagas
Estagiária de Homero Costa Advogados

A Constituição Federal estabelece no art. 5º, inciso X, que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, e o art. 186, do Código Civil, consagra que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação trazem sérias consequências para o assediado ou discriminado, que podem ser de ordem psíquica, física, social e profissional, bem como “prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado”.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por intermédio da Resolução 351/2020, instituiu no Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Na Resolução foi definido nos incisos I, II, III e IV, do art. 2º, quais atos caracterizam o assédio moral, o assédio moral organizacional, o assédio sexual e a discriminação, sendo enfatizado que as suas práticas “são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.”

Em 03 de julho do corrente ano foi publicada a Lei 14.612, que trouxe nova redação aos artigos 34 e 36, da Lei 8.906/94 (Estatuto da Advocacia), sendo estabelecido que constitui infração disciplinar e a suspensão do exercício da advocacia por profissionais condenados por assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Ao inciso XXX, do art. 34, foi incluído o parágrafo 2º e os incisos I a III, assim redigidos:

§ 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes

de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II - assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III - discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator.

No âmbito da Justiça do Trabalho, em matéria publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mais precisamente no dia 07 de julho, consta informação de que a mesma recebe mensalmente considerável número de ações para julgar pleitos decorrentes de assédio moral e assédio sexual.

O número de demandas com pedidos buscando reparações é de fato alarmante.

Na notícia, em relação ao assédio moral, é indicado que "o cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas", além dos casos de assédio sexual que representaram aproximadamente 4,5 mil processos no ano, sem contar que "em ambos os casos, o volume de ocorrências em que trabalhadoras e trabalhadores são vítimas pode ser maior, já que muitas pessoas têm receio ou não sabem como denunciar as práticas abusivas que sofrem no ambiente de trabalho."

Alias, em 2022, o TST já havia lançado uma cartilha contendo orientações, especialmente sobre a identificação de formas de assédio moral e sexual no ambiente do trabalho, bem como dos métodos de prevenção. A cartilha pode ser acessada por intermédio do link: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>

No dia 28 de julho o TST publicou nova matéria intitulada "saiba como identificar casos de assédio no trabalho", sendo que além das orientações ali apresentadas, informou que "durante o mês de julho, os perfis do TST nas redes sociais (Instagram, Facebook e Twitter) divulgaram a campanha "É assédio!", que exemplificou situações que caracterizam diferentes tipos de assédio: moral, moral organizacional e sexual. A série mostrou situações em que essas formas de assédio se apresentam".

Em conclusão: O tema continua gerando debates calorosos, sendo objeto de preocupações, principalmente, por parte dos doutrinadores, legisladores e aplicadores do direito. O que faz necessário é a adoção de políticas firmes e normas ou regulamentos claros nas organizações, versando sobre as formas de identificação e o combate ao

HOMERO COSTA

A D V O G A D O S

OAB / MG 001

assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, notadamente na esfera das relações do trabalho.