

## **ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO – TEMA RECORRENTE, ESPECIALMENTE, NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - II**

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Recentemente, em agosto/2023, publicamos no Boletim Jurídico nº 156, de Homero Costa Advogados, o primeiro artigo a respeito do tema em questão *in* <https://www.homero costa.adv.br/2023/08/22/boletim-juridico-n-o-156-agosto-2023/>. Na ocasião, realçamos que em matéria publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no mês de julho do ano passado (2023), constou que a Justiça do Trabalho estava recebendo considerável número de ações para julgar pleitos decorrentes de assédio moral e assédio sexual.

Restou salientado que em relação ao assédio moral foi apontado que “o cálculo considerava o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas”, e que o assédio sexual representava cerca 4,5 mil processos, 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.”

Destacamos, ainda, que algumas medidas já estavam sendo adotadas visando combater e, conseqüentemente, reduzir os casos dessa natureza, tais como:

(i) 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.

Nos incisos I, II, III e IV, do art. 2º, foram definidos os atos que 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.”

(ii) Em 2022, o TST lançou uma cartilha contendo orientações, especialmente sobre a identificação de formas de assédio moral e sexual no ambiente do trabalho, bem como acerca dos métodos de prevenção, que pode ser acessada pelo 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>

Em 02/05/2024, duas notícias publicadas no site do TST provocaram uma revisitação ao tema.

A primeira é relativa à decisão proferida pela Sexta Turma do Tribunal, que rejeitou a apreciação de recurso de uma empresa do setor de infraestrutura contra condenação ao pagamento de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a uma empregada assediada sexualmente por seu supervisor. Na matéria foi destacado que “o assédio foi cometido pessoalmente e por frequentes mensagens de texto e e-mails. Num deles, destinado ao companheiro da subordinada, o chefe assume o assédio, o que acabou provocando a separação do casal.”

A outra contém uma atualização dos dados acima, cuja evolução dos números ainda é preocupante.

A informação é a de que de “2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual. O volume de processos julgados sobre assédio sexual cresceu 44,8% no período, e os de assédio moral aumentaram 5%. As novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos a respeito desses temas somaram 361.572 (338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual). Enquanto o volume de casos novos sobre assédio moral se manteve estável, o de assédio sexual cresceu 14,3%.”

De outro lado, também é indicado que a luta quanto a adoção de medidas para tentar erradicar ou, pelo menos reduzir os atos que dão origem ao exorbitante número de demandas prossegue. Vejamos:

(i) Encontra-se em elaboração um Protocolo de atuação judicial, no âmbito da Justiça do Trabalho, com perspectiva antidiscriminatória focada em gênero, raça e diversidade. “A intenção é orientar a magistratura trabalhista sobre condutas que devem ser observadas para promover julgamentos que levem em conta processos históricos e estruturais de desigualdade, o que contempla, também, casos de assédio no trabalho”.

(ii) Em “todo o Poder Judiciário brasileiro, já vigora, desde 2021, o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O documento aborda as desigualdades de gênero e como elas se expressam, inclusive nas estruturas do Poder Judiciário. A adoção das diretrizes contribui para uma atuação da magistratura sem vieses e preconceitos.”

(iii) É realçado que o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançarão, ainda este mês, uma nova cartilha com orientações sobre o assunto. “O material explicará o que configura assédio, discriminação e violência e indicará como identificar essas situações e agir para se proteger delas. Também trará informações a gestoras e gestores e às organizações sobre o que pode ser feito para combater esse tipo de prática.”

(iv) Por fim, foi enfatizado que a Justiça do Trabalho desenvolve a Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente, da qual fazem parte o Programa Trabalho Seguro e o Programa de Equidade, Raça, Gênero e Diversidade.

O objetivo primordial das iniciativas que foram e que estão sendo implantadas, como as acima citadas, é o desenvolvimento de “ações institucionais voltadas à conscientização e à mobilização social para promoção de ambientes profissionais mais saudáveis.”

Nessa direção asseverou a Ministra Kátia Arruda, que “a implementação de uma cultura de respeito nos locais de trabalho melhora o ambiente, proporciona mais qualidade de vida e reduz adoecimentos psicológicos e afastamentos previdenciários. Por consequência, reduz o custo para a sociedade – que arca com impostos para o custeio do sistema de seguridade social – e para o empresário, que não precisa investir de forma tão reiterada na substituição de mão de obra e reduz o passivo trabalhista.”

Em conclusão merece evidenciar a manifestação do presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Lelio Bentes Corrêa, ao asseverar que “condutas que configurem assédio moral e sexual não podem passar despercebidas e não podem ser toleradas, em qualquer tipo de ambiente de trabalho”, e arremata dizendo que “essas práticas afetam todo o ambiente profissional, impactam a produtividade e, principalmente, prejudicam a saúde das pessoas. É nocivo para todos”.