

# Os distúrbios psicológicos desencadeados em razão do assédio sexual no ambiente de trabalho

## **Gabriela Gasparelli Ferreira**

Advogada. Pós-Graduada em Direito Empresarial pela Pontifícia Católica Universidade de Minas Gerais. *E-mail:* gabigasparellif@gmail.com

## **Juliana Gasparelli Cruz Ferreira**

Analista Judiciário do TRT da 18ª Região. Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela Faculdade Uniderp Anhanguera. *E-mail:* julianagasparelli@yahoo.com.br

---

**Resumo:** Este trabalho tem objetivo de analisar as consequências psicológicas e jurídicas causadas pelo assédio sexual no ambiente de trabalho. A pesquisa tem como intuito fazer uma diferenciação entre o tipo penal do assédio e a definição de assédio sexual utilizada pela Organização Internacional de Trabalho (OIT). O combate a qualquer ato de assédio sexual, inclusive no ambiente laboral, encontra respaldo em vários ditames constitucionais. Este artigo demonstrará que o assédio no ambiente de trabalho é uma forma de abuso de poder que atinge profundamente o psicológico do trabalhador. Será demonstrado também que na grande maioria das vezes a vítima do assédio sexual é a mulher. O abuso sexual no ambiente de labor constitui atos ou comportamentos de violência moral e psíquica praticados de maneira reiterada que causam degradação do psicológico e saúde do empregado de maneira comprometedor e séria. O estudo psicológico atrelado ao jurídico é de extrema importância, uma vez que, para a psicologia, não há como pensar em trabalho deslocado da ação humana. Nessa linha, serão demonstradas as consequências psicológicas dessa violência e uma forma de auxílio psicológico às vítimas. Ademais, será estudada a maneira que toda legislação brasileira trata esse abuso. Por fim, a pesquisa adentrará na missão de erradicação e prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Ambiente de trabalho. Consequências psicológicas e jurídicas.

**Sumário:** 1 Introdução – 2 Aspectos históricos – 3 Definição de assédio sexual – 3.1 Espécies de assédio sexual – 3.2 Consequências do assédio sexual na relação laboral – 4 Os danos psicológicos desencadeados pelo assédio sexual no ambiente de trabalho – 5 Prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho – 6 Considerações finais – Referências

---

## 1 Introdução

Nesse artigo será abordado o assédio sexual no ambiente de trabalho e suas consequências psicológicas para a vítima.

Embora tratar sobre o assunto do assédio sexual no ambiente laboral seja um tema novo, é importante salientar que o assédio sexual sempre fez parte da

história. É possível que ocorra assédio da mulher contra o homem, no entanto o mais comum é que ocorra por parte do homem contra a mulher, pois, nesse caso, há uma forte ligação com a discriminação da mulher na sociedade em razão do poder que o homem sempre exerceu sobre esta.

Justamente pelo fato de a maior parte das vítimas de assédio sexual no meio laboral ser mulher, o tema é tão novo, uma vez que está intimamente relacionado ao ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Na definição de assédio sexual no ambiente laboral, é importante que se faça uma diferenciação entre o conceito adotado pelo Direito Penal, no artigo 216-A, do Código Penal, que é o único tipo de assédio criminalizado no Brasil e a definição adotada para possíveis punições na esfera civil e trabalhista, sendo que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) utiliza uma definição mais ampla de assédio sexual.

Neste trabalho serão também abordadas as espécies de assédio sexual definidas por Alice Monteiro de Barros: assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação, com a possibilidade de esse ato ser praticado por pessoa colega de mesmo nível hierárquico.

As consequências para o assediador também serão estudadas, tanto no âmbito penal, quanto civil e trabalhista, sendo que estas poderão ir desde a demissão por justa causa, em razão da incontinência de conduta, nos termos do item b do artigo 482 da CLT, à indenização por danos morais ante a existência de ilícito civil, até a detenção prevista no artigo 216-A do Código Penal.

Quanto aos danos psicológicos a que as vítimas de assédio sexual no trabalho estão sujeitas, serão explicitadas as doenças que poderão ser desencadeadas em razão da incontinência de conduta. Será também abordada a culpa que a vítima muitas vezes sente, bem como a sua ausência de coragem para combater e denunciar e como tudo isto torna o local de trabalho hostil.

Por fim, será demonstrado que a educação dentro do meio laboral, com uma abordagem direta sobre o assunto, por meio de palestras, folhetins e reuniões é a melhor forma de se prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho e todas as suas consequências psicológicas. Importante ressaltar, entretanto, que concomitantemente à prevenção deve ser o combate a esta prática de crime ou ilícito.

## 2 Aspectos históricos

Historicamente, sabe-se que, utilizando-se do poder, os mais fortes sempre dominaram os mais fracos.

Semanticamente assediar deriva do latim e significa atacar, cercar, ser inoportuno para tentar obter algo, molestar. Com relação ao assédio sexual, estas condutas ganham cunhos eróticos.

O que se sabe é que o assédio existe desde os primórdios, justamente como demonstração de poder. Nas relações entre patrões e escravas, estas tinham que atender a todos os desejos dos superiores.

Com a revolução industrial na segunda metade do século XVIII e a entrada da mulher no mercado de trabalho, o assédio sexual no ambiente laboral passou o ser o mais comum, justamente em razão da dominação do homem sobre a mulher, muito mais presente à época que nos dias atuais.<sup>1</sup>

Entretanto, a expressão assédio sexual somente foi introduzida na Era Contemporânea por feministas americanas na Universidade de Cornell. Na ocasião, os Estados Unidos fizeram uma legislação bem rígida em relação a este comportamento e, por isso, é considerado o país mais severo em relação à repressão do assédio sexual.

No que tange à realidade brasileira, o debate acerca do assédio sexual somente teve espaço na década de 1990. Atualmente, o tema é mais presente no cotidiano laboral, justamente porque há previsão de punição no código penal.

O ano de 2001 entrou para a história como o ano em que se criminalizou o assédio sexual no Brasil.

Essa tipificação se deu por força da Lei nº 10.224/2001, que inseriu a figura típica no artigo 216-A do Código Penal brasileiro. Porém, o crime é “restrito” a uma relação jurídica material trabalhista, uma vez que exige, para sua caracterização, além do intuito de “obter vantagem ou favorecimento sexual”, que a prática tenha sido feita com prevaecimento, pelo agente, “da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Atualmente o tema vem criando cada vez mais espaço entre as discussões, ações e até mesmo a mídia, com a exposição do assédio sexual.

No entanto, ainda não é dada a devida credibilidade ao assunto, sendo que as vítimas dessa conduta muitas vezes ainda não são devidamente amparadas juridicamente e psicologicamente, principalmente pela questão da tipificação penal.

Porém, é necessário dar cada vez mais ênfase ao assunto, a fim de se preservar a dignidade dos trabalhadores, bem como o ambiente de trabalho sadio, fator imprescindível para a saúde do obreiro e conseqüente sucesso da empresa.

---

<sup>1</sup> Aspectos históricos sobre o assédio sexual. Disponível em: [https://sites.google.com/site/rotadosfeminismos/home\\_pt/diario-de-bordo/olhar-historico](https://sites.google.com/site/rotadosfeminismos/home_pt/diario-de-bordo/olhar-historico). Acesso em: 24 set. 2018.

### 3 Definição de assédio sexual

O assédio sexual pode ser definido como um comportamento inoportuno e indesejado que leva ao constrangimento do assediado e, no ambiente de trabalho, gera hostilidade.

No âmbito penal, o crime de assédio sexual é definido no artigo 216-A do Código Penal e consiste em constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. A pena definida é detenção de 01 (um) a 02 (dois) anos. A pena aumentada em um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos.

Na esfera trabalhista, o assédio sexual possui um conceito mais amplo se comparado ao conceito definido pelo direito penal. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que estes sejam uma condição clara para manter o emprego, ou para influenciar em promoções de carreira ou para humilhar, prejudicar o rendimento profissional, insultar ou intimidar a vítima e ameaçar.

Rodolfo Pamplona Filho assim conceitua o assédio sexual:

Conceituamos assédio sexual como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.

Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas. (PAMPLONA, 2001, p. 35)

Destarte, pode-se concluir facilmente que o assédio sexual é ato que atenta contra dois direitos fundamentais: a dignidade da pessoa humana – princípio hoje visto como absoluto – e direito da liberdade sexual.

Todavia, é imprescindível para se caracterizar o assédio sexual que haja resistência por parte da vítima. A conduta por parte do assediador deve ter conotação sexual no ambiente de trabalho e não pode haver consentimento da vítima.

Assim, vários doutrinadores definem os elementos caracterizadores do assédio sexual. Senão vejamos os elementos que Rodolfo Pamplona Filho estabelece como básicos:

- a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado);
- b) Conduta de natureza sexual;
- c) Rejeição à conduta do agente;
- d) Reiteração da conduta. (PAMPLONA, 2001, p. 39)

Podem ser usadas como provas do assédio sexual no ambiente laboral bilhetes, *e-mails*, convites e, principalmente, testemunhas. É importante registrar que com os avanços tecnológicos tem ficado mais fácil a obtenção de provas da importunação.

No Brasil, a única forma de assédio sexual criminalizada ocorre nas relações de trabalho subordinado, ou seja, só haverá crime, quando o ato for praticado por superior hierárquico.

Todavia, mesmo quando a subordinação não está presente pode existir assédio sexual no ambiente laboral, e, este ato, além de ser reprovável moralmente, também constitui um ilícito. Pamplona (2001, p. 37) ensina: “É por isso que se justifica, ainda que não haja lei específica para todas as formas possíveis de assédio sexual, o sancionamento civil lato sensu da conduta dos assediadores, tendo em vista que estes ultrapassaram os limites da sua própria liberdade sexual”.

Ademais, em relação à Justiça do Trabalho a comprovação de assédio sexual pode ensejar à rescisão indireta do contrato de trabalho e demissão por justa causa nos termos do item b, do artigo 482 da CLT, que é a incontinência de conduta.

### 3.1 Espécies de assédio sexual

O assédio sexual pode ocorrer de várias maneiras.

Alice Monteiro de Barros definiu que existem dois tipos de assédio sexual, quais sejam: por intimidação e por chantagem.

O assédio sexual por intimidação, também conhecido como assédio sexual ambiental possui um conceito mais amplo, segundo Alice Monteiro de Barros: “Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho” (2008, p. 1465).

Como o próprio nome diz, assédio sexual por intimação é aquela forma de intimidação que contamina um ambiente sadio de trabalho. Nesse caso, a hierarquia não é determinante para caracterização do assédio, “nesta espécie o elemento poder é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica na empresa” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47). O enquadramento desse tipo de assédio é o mais amplo possível. Pode ser caracterizado como ato de assédio por intimidação o abuso verbal, comentários sexistas, frases grosseiras com duplo sentido, perguntas indiscretas, apalpadelas etc.

Embora esse tipo de assédio não seja incluído como crime no ordenamento jurídico, pode ser enquadrado como ilícito civil e o assediador também poderá ser punido na esfera trabalhista.

O importante para se caracterizar o assédio sexual por intimidação é que a vítima tenha sofrido um constrangimento de conotação sexual e que, mesmo tendo rejeitado esse comportamento, a conduta tenha permanecido.

Ensina Pamplona Filho:

O aspecto fundamental, portanto, não é a existência de ameaças, mas sim a violação ao seu “direito de dizer não”, através da submissão – notadamente de mulheres – a avanços repetidos, múltiplas blagues ou gestos sexistas (mesmo que sua recusa não seja seguida de represálias).

A casuística desta modalidade de assédio sexual (também conhecida, na área laboral, como assédio sexual “clima de trabalho” ou “clima de trabalho envenenado”) é a mais ampla possível. Aparentam-se como caracterizadores os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador e etc. (2001, p. 48)

Já no assédio sexual por chantagem ou assédio sexual *quid pro quo* é imprescindível que haja abuso do poder por parte de superior hierárquico. Esta é a forma de assédio sexual punida pelo direito penal brasileiro.

No caso do assédio sexual por chantagem o assediador exige que a vítima ou pratique algum ato sexual não desejado sob alguma ameaça de perda de algum benefício, ou então o agente promete alguma vantagem em troca dos favores sexuais requeridos. “Justamente em função desta ‘barganha’ de natureza sexual, é que esta forma de instigação é conhecida como assédio sexual *quid pro quo*, que quer dizer, literalmente, isto por aquilo” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47).

Rodolfo Pamplona Filho ainda destaca que o assédio sexual por chantagem pode ocorrer não apenas quando o agente quer os favores sexuais para si, pois “um dado relevante a ser destacado, porém, é que no assédio sexual *quid pro quo* nem sempre é para si que o superior hierárquico pretende os favores sexuais ou condutas afins, pois pode acontecer que o faça para clientes ou credores da empresa” (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 47).

### 3.2 Consequências do assédio sexual na relação laboral

O estudo das consequências do assédio sexual na relação de trabalho deve se dar de forma sistemática, uma vez que elas serão diferentes para cada

protagonista envolvido, quais sejam, o empregado assediado, assediador e empresa envolvida.

Importante lembrar que é possível uma variação destas consequências nas hipóteses em que o assediador passa a ser o próprio empregador ou, em situação excepcionalíssima, o assédio vir do empregado contra o empregador.

As sequelas psicológicas e físicas serão estudadas em seção apartada, de maneira pormenorizada, deixando o foco deste seção para as questões jurídicas.

Em relação à vítima, o assédio sexual se caracteriza, do ponto de vista do direito positivo brasileiro, como uma hipótese de rescisão indireta – ou demissão forçada – do trabalhador.

Seu enquadramento poderá ser na alínea “e” do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (“praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo de sua honra e boa fama”).

Dependendo da situação fática, a situação também poderá se encaixar na alínea “c” do mesmo artigo: “correr perigo manifesto de mal considerável”, caso seja admitida a hipótese de tentativa de assédio sexual.

Independente do enquadramento, a despedida indireta é sempre uma situação de extrema delicadeza, uma vez que significa que a relação de trabalho se deteriorou de tal forma que o trabalhador prefere abrir mão do seu posto de trabalho – normalmente sua única fonte de subsistência – a continuar submetido às condutas que lhe são impostas.

Além disso, é possível que a vítima seja reparada na esfera cível em relação aos danos morais, uma vez que a sua dignidade, bem como a sua liberdade sexual foram completamente feridas.

Assim sendo, a reparação por danos morais é constantemente invocada quando se fala em assédio sexual no ambiente de trabalho. Ensina Pamplona:

Destacamos o sub tópico do dano moral em relação aos itens anteriores, pelo fato de que o mesmo pode decorrer não somente do assédio sexual em si, mas também das eventuais represálias perpetradas pela recusa da vítima (tais como preterição de promoções, transferências de função ou local de trabalho, despedida e etc), o que é ainda mais agrado quando, em que pese ser denunciada a conduta indesejada e reiterada de natureza sexual, não são adotadas, em troca, quaisquer medidas, durante a vigência da relação de direito material contra o ofensor. (2001, p. 111)

Já em relação ao violentador da liberdade sexual do trabalhador, pode-se analisar as consequências por três viés: trabalhista, civil e criminal.

O assediador pode ser despedido por justa causa, uma vez que caracteriza incontinência de conduta, fundamentada no artigo 482, alínea “b” da Consolidação das Leis do Trabalho.

Pamplona (2001, p. 112) entende que a fundamentação é a perturbação do local da prestação de serviços, pois as regras de boa conduta em sociedade também são exigidas na vida empresarial, devendo ser criado um ambiente de trabalho saudável, agradável e harmonioso, com o fito de possibilitar rendimento máximo de energia pessoal de cada empregado, devendo o empregador afastar os elementos nocivos à relação de trabalho.

Já em relação à esfera cível, a sistemática do direito positivo trouxe a previsão de responsabilização direta e com presunção de culpa do empregador pelos atos praticados de seus prepostos, todavia isso não exclui a possibilidade de o empregador ingressar com ação própria, regressiva, contra o assediador para o ressarcimento dos gastos que teve pelo ato imputável a este empregado.

Se houver previsão contratual específica, é até possível a denúncia da lide ao empregado assediante, de forma a verificar especificamente a delimitação de responsabilidade pelo ato discutido em juízo.

Além das consequências trabalhistas e cíveis, o assediador pode responder criminalmente pela sua conduta, caso o ato praticado se enquadre na previsão do art. 216-A do Código Penal: “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. Pena – detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos”.

A tutela criminal deve ser a última hipótese, até mesmo pela limitação do tipo adotado pelo Código Penal. Ademais, a conduta do agente pode se enquadrar em outros tipos penais distintos, como por exemplo constrangimento ilegal, ameaça, entre outros.

Em relação ao empregador o assédio sexual gera, normalmente, diversas consequências diretas, como a queda da produtividade, a rotatividade da mão de obra, o custo do absenteísmo, uma vez que as vítimas tendem a faltar do serviço, muitas vezes como uma maneira de escapar do comportamento do assediador.

Além disso, como dito supra, o ordenamento jurídico brasileiro considera o empregador como responsável direto pelos atos de seu empregado, conforme artigos os 1.521 a 1.523 do Código Civil.

Portanto, se o assediante é o próprio empregador incorrerá em responsabilidade civil, inclusive por dano moral. Se for o seu empregado, representando-o ou não, a responsabilidade também será sua, sem afastar a responsabilidade patrimonial do assediador, que poderá ser objeto próprio de lide regressiva ou, se cabível, de denúncia da lide no processo trabalhista correspondente.

Assim sendo, cabe ao empregador provar que tomou todas as medidas no sentido de providenciar um ambiente de trabalho saudável e de moralidade na empresa, sem tolerância para o assédio, buscando demonstrar que a responsabilidade deve

recair exclusivamente sobre o empregado assediador (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 118).

Por último, é importante destacar que o assédio pode partir ainda de um cliente ou credor da empresa, ou qualquer pessoa que frequente o local. Nesses casos também é reconhecida a responsabilidade do empregador, uma vez que somente ele é capaz de impedir o assédio no ambiente de trabalho.

O empregador é titular do poder diretivo da empresa, se ele não disponibiliza meios de impedir ou coibir o assédio sexual no local de trabalho, ele inegavelmente falha quanto à sua obrigação de fornecer um ambiente laboral moralmente sadio.

#### 4 Os danos psicológicos desencadeados pelo assédio sexual no ambiente de trabalho

O assédio sexual, como já pontuado, é uma conduta abusiva, que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desequilibra o assediado, atingindo sua dignidade, saúde física e mental e afetando sua vida profissional e pessoal.

É importante pontuar que em todos os casos esse assédio se configura por apresentar característica sexual, que pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

Na maioria das vezes as consequências do assédio sexual refletem diretamente na saúde do assediado. Causando estresse emocional, sentimento de culpa, perda do poder de concentração, transtornos de adaptação, ansiedade, insegurança, baixa autoestima, perda de produtividade, falta de motivação, entre outros.<sup>2</sup>

Estudos realizados por Hirigoyen (2005, p. 167) mostram que o assédio deixa marcas em longo prazo. A vítima não consegue se livrar das cenas de violência sofrida, mesmo após ter passado longo tempo, a memória fica centrada no acontecimento traumático. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos, é como se o corpo tivesse gravado involuntariamente o trauma e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante.

Ainda ensina Hirigoyen que as vítimas ficam remoendo as circunstâncias por que precisaram passar, lastimam suas humilhações. Como é uma conduta totalmente sem consenso, uma violência impensável, quem passa por ele não consegue compreender nada do que lhe aconteceu.

<sup>2</sup> Consequências do assédio no ambiente de trabalho. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia\\_sofrimento\\_trabalho\\_assedio\\_sexual.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf). Acesso em: 25 set. 2018.

Leymann (2000) pontua ainda que o estresse psicológico provoca uma série de efeitos negativos, como reações biológicas e psíquicas. Por meio de processos psicológicos, as pessoas podem frustrar-se, culpar-se, tornando-se tensores sociais uns dos outros e provocando o chamado *mobbing* – um extremo tensor social que provoca reações de estresse, que por sua vez pode tornar-se tensor social para outras pessoas – e assim forma-se um ciclo vicioso.<sup>3</sup>

O trabalho dignifica o ser humano, é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. Ensina Guedes (2003, p. 94) que, na medida em que a vítima percebe que está perdendo essa identidade social, surge imediatamente o sentimento de culpa.

Deve-se levar em conta, ainda, que a segurança econômica e a renda são fatores de suma importância na estabilidade emocional do homem. A partir do momento que essa segurança falta, ele se desespera. Por isso, não são raros os casos em que as vítimas encontram outras válvulas de escape para descarregar suas frustrações ao invés de encarar o problema – com receio de perder seu emprego – como o uso constante de álcool, drogas, pensamento suicida etc. (GUEDES, 2003, p. 94).

Para Leymann (2000), o estresse psicológico pode ser um perigoso tipo de estresse social. O autor explica que se trata de uma reação de natureza psicológica com efeitos psíquicos que podem ser responsáveis por mudanças no comportamento.

Além disso, os efeitos destrutivos que o abuso provoca não se limitam apenas ao aspecto psicológico, mas a violência causa também reações biológicas e psíquicas, além de uma série de efeitos negativos.

É fato que o local de trabalho e os relacionamentos interpessoais são fatores que atingem diretamente as emoções. Quando o trabalhador é assediado, há o estresse ocupacional, caracterizando por um estado crônico e permanente de desgaste físico e mental pelo trabalho. Como ele se depara com uma situação de ameaça, entra em estado de prontidão, que o induz a manifestações psicossomáticas, ou a profundos estados de depressão, drogadição e até mesmo ao suicídio (FONSECA, 2003, p. 675).

O assediado pode apresentar, além de consequências psicológicas, doenças psicossomáticas, alterações no sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento de pressão arterial, desânimo, tensão, ansiedade, depressão, síndrome do pânico entre outras patologias (FONSECA, 2007, p. 43).

O artigo 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/91 equipara o acidente de trabalho a doença profissional e a doença do trabalho.

<sup>3</sup> Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 25 set. 2018.

Doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, segundo art. 20, inciso I da Lei nº 8.213/91.

Já o inciso II do referido artigo considera doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Atualmente a doutrina e a jurisprudência reconhecem a existência de doenças profissionais desencadeadas pelo assédio moral (que inclui o assédio sexual), para fins previdenciários.

O Regulamento da Previdência Social, regido através do Decreto nº 3.048/1999, em seu anexo II, Lista B, classifica como agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho os “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho”.

A partir daí são enumeradas diversas doenças, como “Síndrome de Burn-Out” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” (CID-10 Z73.0), “Estado de stress pós- traumático” (CID-10 F43.1), entre outras.

Para Barreto (2006, p. 39) “trabalho, doenças e emoções se interpenetram dinamicamente, instaurando uma nova forma de viver que, muitas vezes, mostra-se catastrófica”. Por isso a autora defende a ideia de que a humilhação psicológica no trabalho se transformou em um problema de saúde pública.

Portanto, é possível concluir que o assédio sexual no ambiente de trabalho não traz apenas consequências psicológicas para a vítima, mas também doenças psicossomáticas, que podem se tornar crônicas e graves. Por isso é necessária a conscientização e cada vez mais o combate e a prevenção no ambiente de trabalho, para que ele seja sadio e digno para o trabalhador, garantindo o seu bem-estar e a sua produção efetiva.

## 5 Prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho

O problema do assédio sexual no ambiente de trabalho se enquadra perfeitamente na máxima popular: “é melhor prevenir do que remediar”.

A atividade preventiva é importante não somente pelas consequências judiciais advindas das ações impetradas, bem como o tempo despendido às investigações de conduta já tornadas públicas, mas principalmente a fim de evitar os abalos psicológicos decorrentes do assédio.

É ideal que haja uma política pública e/ou privada de combate ao assédio sexual, política essa de caráter preventivo, que evitará todas as consequências já citadas supra.

Ainda que tenhamos notícias de várias ações judiciais envolvendo questões ligadas à temática do assédio sexual, a verdade é que tais ações são manifestações patológicas do problema, situações em que não é mais possível retornar as coisas ao seu estado anterior.

Esta prevenção pode ser feita de várias maneiras, porém todas exigem o estabelecimento de uma política definida no que diz respeito à conduta dos trabalhadores e empregadores.

As políticas podem fazer parte de normas coletivas, ou, na sua ausência, do regulamento empresarial, sendo recomendável, em relação a esta última fonte normativa, sua edição de forma bilateral (com a participação efetiva do sindicato ou de representante dos trabalhadores), não sendo impossível que integrem também o próprio contrato de emprego. (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 94).

A prevenção se dá sobre dois enfoques básicos: educação e fiscalização.

No que diz respeito à educação, a informação prévia evidencia que certos comportamentos, por vezes comuns em certos meios sociais, não podem ser tolerados no ambiente de trabalho.

Além disso, a educação impossibilita o afastamento de alegações por parte do assediador de desconhecimento das restrições de conduta de natureza sexual adotada, o que no ordenamento jurídico é extremamente importante.

A educação é imprescindível, ainda, no aspecto de informar a vítima, para que ela se atenha aos fatos de que realmente está sofrendo um assédio sexual. Uma vez que, como já elucidado em tópicos anteriores, a autculpa tende a ser presente, bem como a confusão mental.

Pensando justamente nessa conscientização que o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançaram a cartilha *Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas*<sup>4</sup> que objetiva no reconhecimento e combate ao abuso sexual no ambiente de trabalho.

Os dois órgãos também lançaram campanha em vídeo contra o assédio sexual.<sup>5</sup> Uma série de seis vídeos interativos apresenta orientações sobre o que é o assédio sexual e quais suas características, como o trabalhador pode diferenciar paquera de assédio, como prevenir e denunciar esses casos, além de explicar

<sup>4</sup> Cartilha disponível em: [http://www.sintiefal.org.br/wp-content/uploads/2018/02/Cartilha\\_AssdioSexual.pdf](http://www.sintiefal.org.br/wp-content/uploads/2018/02/Cartilha_AssdioSexual.pdf). Acesso em: 29 set. 2018.

<sup>5</sup> Campanha de vídeo contra o assédio sexual no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.sintiefal.org.br/2018/02/mpt-e-oit-lancam-campanha-em-combate-ao-assedio-sexual-no-trabalho/>. Acesso em: 29 set. 2018.

as responsabilidades e consequências para os trabalhadores e empregadores nestas situações.

Um dos focos da campanha é o empoderamento do trabalhador para que se reúna provas, seja denunciado e que a prática seja extinta do ambiente de trabalho, e, obviamente, uma das formas de se combater isso é a conscientização.

A implantação de políticas combativas ao assédio sexual nas empresas é de extrema importância, garantindo um ambiente de trabalho saudável e também os direitos básicos do trabalhador, além de evitar posteriores imbrólios jurídicos por conta do ato.

O Instituto Latino Americano de Defesa e Desenvolvimento Empresarial, em conjunto com outros apoiadores, auxilia empresas e seus funcionários a lidar com o tema.<sup>6</sup>

Fornecem seminários e materiais, além de fazer operações consultivas para empresas que buscam implantar campanhas de combate ao assédio sexual. O projeto é gratuito, desde os materiais disponibilizados *online*, até os seminários nos locais para funcionários e gestores de empresa.

Já a atividade fiscalizadora deve ser exercida pelo empregador diretamente, ainda que subjetivamente possa ser exercida pelo Estado.

No desenvolvimento da fiscalização a própria vítima pode ter um papel ativo, advertindo e até mesmo confrontando o assediador, mas esta não deve ser a regra, uma vez que os abalos são tão grandes que não é possível cobrar uma atitude enfrentadora da vítima que está sofrendo a violência.

Justamente por isso que o interesse primordial em combater o assédio sexual no ambiente de trabalho é do próprio empregador, sendo, inclusive, uma prerrogativa do seu poder de direção.

A fiscalização impede que o relacionamento entre as pessoas seja deteriorado, e a imagem da empresa e dos protagonistas do caso também, evitando, inclusive, o comprometimento da atividade empresarial, tendo em vista que toda a situação afeta a produção, custos, vendas, despesas etc.

As atividades de fiscalização podem ser atribuídas também aos prepostos das empresas, aos cargos de confiança e a todos os funcionários. É recomendado que a atividade não seja exercida por apenas um preposto, pela circunstância óbvia de que este sujeito pode ser, eventualmente, o próprio agente violador da liberdade sexual dos demais empregados, o que lhe retiraria a legitimidade para atuar como fiscal do empregador (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 97).

<sup>6</sup> Campanha do ILADEM. Disponível em: <http://naoaoassediosexual.com.br/a-campanha/>. Acesso em: 29 set. 2018.

A institucionalização de uma ouvidoria pode auxiliar na busca de uma fiscalização efetiva, em conjunto de políticas internas que desalentem ou evitem condutas de assédio sexual. A criação de procedimentos internos que permitam as denúncias de assédio, garantindo o caráter sigiloso das reclamações, além de traçar normas regulamentadoras do eventual procedimento judicial sancionador, caso sejam esgotadas as medidas administrativas é fundamental para a eficaz fiscalização, e assim, a prevenção.

A prevenção e o combate são extremamente importantes porque dados revelam que metade dos brasileiros, sem distinção de sexo, já sofreu assédio no ambiente de trabalho.<sup>7</sup>

A pesquisa realizada pelo *site Vagas.com* e publicada pela BBC Brasil em 2015 ouviu 4.975 profissionais de todas as regiões do país, e 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. Entre os que não passaram por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso.

São esses alguns relatos dos trabalhadores que foram violentados:

“Mariana teve um fax esfregado em seu rosto pela chefe. Adriana foi chamada várias vezes à sala do gerente para que ele falasse de “seus sentimentos” para ela. Luiza resistiu às investidas do supervisor e ouviu que ele poderia “acabar com a sua carreira”. Marcela foi apalpada pelo dono do bar onde trabalhava. Gustavo recorreu ao psiquiatra por causa da pressão excessiva de seu gerente”.<sup>8</sup>

“Tinha reparado que ele estava bem bêbado (o chefe) e tentando se aproximar de mim. Quando fiquei sozinha ele já estava do meu lado, com o braço ao redor da minha cintura. Tentei me afastar, mas ele não deixou. Começou a dançar comigo e subiu o braço que estava na minha cintura até o meu pescoço. Me afastei novamente e ele voltou a mão para minha cintura. Quando me desvencilhei de vez, ele desceu a mão e alisou minha bunda.”<sup>9</sup>

Conta Fernanda sobre a sua experiência em seu primeiro emprego aos 16 anos. A jovem ainda afirmou que sentiu vergonha e achou melhor os pais não ficarem sabendo de nada, já que eles conheciam o chefe. Hoje ela se arrepende de não ter feito nenhuma denúncia, principalmente depois de ter descoberto que aquele comportamento era recorrente com outras funcionárias. Ela continua: “Acho que o que me faltava era informação, hoje sei que isso é muito mais frequente do

<sup>7</sup> Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb). Acesso em: 25 set. 2018.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> 52% das mulheres sofreram assédio sexual no trabalho. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/noticia/oit-diz-que-52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 25 set. 2018.

que a gente imagina. Não sei se foi pelo que aconteceu, mas agora vejo tudo com outros olhos e não sentiria medo de denunciar”.<sup>10</sup>

Os resultados ainda mostram que enquanto o assédio moral foi relatado em proporções semelhantes por homens (48%) e mulheres (52%), o sexual é quatro vezes mais comum entre elas: 80% das pessoas que disseram ter sido vítimas de abuso são do sexo feminino.

Segundo uma pesquisa da OIT em 2014, 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual no ambiente profissional e que a dificuldade para reunir provas e os baixos índices de punição são fatores que contribuem para que as vítimas desistam de denunciar o crime.<sup>11</sup>

Portanto, a prevenção e o combate são imprescindíveis para a erradicação do assédio sexual no ambiente de trabalho, ao passo que evitam que ele aconteça e ao mesmo tempo estabelecem medidas punitivas e remediadoras para que não se repita.

## 6 Considerações finais

De tudo que foi abordado neste artigo, levando-se em consideração as pesquisas bibliográficas e o ordenamento jurídico atual, conclui-se, primeiramente, que, embora o tema assédio sexual seja mais debatido recente, esta incontinência de conduta existe desde os primórdios na sociedade e ganhou mais ênfase no ambiente laboral com o ingresso definitivo da mulher no mercado de trabalho.

O que se percebeu é que mesmo sendo criminalizado o assédio sexual apenas quando há subordinação hierárquica, existem definições de assédio sexual no meio laboral em que essa subordinação não precisa necessariamente estar presente, bastando uma conduta de natureza sexual inoportuna repelida.

Mesmo nestes casos em que não há submissão, pode existir ilícito civil e punição na esfera do direito do trabalho, justamente porque o assédio sexual vai de encontro a dois direitos fundamentais: o da dignidade da pessoa humana e da liberdade sexual. Portanto, mesmo quando praticado por colega de mesma hierarquia ou por um simples visitante na empresa ele não pode ficar impune.

Em relação às consequências do assédio sexual para o assediador, pode-se concluir que as punições ainda são discretas, justamente porque as denúncias não são incentivadas. Mas que, embora discretas, elas possuem amparo no ordenamento jurídico, tanto penal, quanto civil e trabalhista.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ibid.*

Os abalos psicológicos sofridos pelas vítimas também são de suma importância. Uma vez que o trabalho dignifica o ser humano, assim que a vítima percebe que está perdendo sua identidade social, as consequências aparecem.

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode desencadear estresse social, autculpa, depressão, ansiedade, desânimo e muitos outros sintomas psicossomáticos que não se limitam apenas ao psicológico, como distúrbios alimentares, aumento da pressão arterial, síndrome do pânico, levando a profundos estados depressivos, drogadição e até mesmo ao suicídio.

Assim, a pesquisa se torna cada vez mais acertada em suas observações e conclusões, principalmente em relação à prevenção e à erradicação do assédio sexual no ambiente de trabalho, para que as consequências sejam evitadas.

As formas de prevenção podem variar, mas se dão basicamente em torno da educação e fiscalização. A possibilidade de manter a vítima informada sobre seus direitos e a conduta da empresa em vigiar seus funcionários para que eles saibam as consequências deste abuso e não o cometam são imprescindíveis no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Portanto, ainda que a prática do abuso sexual no ambiente de trabalho seja punida na esfera penal, cível e trabalhista ela ainda é muito recorrente. Por isto, em uma sociedade que protege cada vez mais a dignidade da pessoa humana e a liberdade sexual, é altamente necessário que cada vez mais as empresas estabeleçam políticas de prevenção e combate a essa prática enraizada na sociedade, dando proteção e apoio, principalmente psicológico, às vítimas.

---

#### **The Psychological Disorders Understanded In Reason For Sexual Harassment In The Work Environment**

**Abstract:** This study aims to analyze the psychological and legal consequences of sexual harassment in the workplace. The research aims to differentiate between the criminal type of harassment and the definition of sexual harassment used by the International Labor Organization (ILO). The fight against any act of sexual harassment, including in the work environment, is supported in several constitutional dictates. This article will demonstrate that harassment in the workplace is a form of abuse of power that deeply affects the worker's psychological. It will also be shown that in most cases the victim of sexual harassment is the woman. Sexual abuse in the workplace constitutes acts or behaviors of moral and psychic violence that are repeatedly committed that cause psychological degradation and employee health in a compromising and serious way. The psychological study linked to the legal is of extreme importance, since, for psychology, there is no way to think of work displaced from human action. In this line, the psychological consequences of this violence and a form of psychological assistance to the victims will be demonstrated. In addition, it will be studied the way that all Brazilian legislation treats this abuse. Finally, the research will focus on the mission of eradicating and preventing sexual harassment in the workplace.

**Keywords:** Sexual harassment. Desktop. Psychological and legal consequences.

---

## Referências

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no Direito Comparado, *Revista Ltr*, ano 62, n. 11, p. 1465-1476, nov. 1998.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática*. São Paulo: IOB Thomsom, 2006.

FONSECA, Fonseca. Assédio moral: breves notas. *Revista LTr*, São Paulo, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilização das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista da Amatra II*, São Paulo, a. IV, n. 10, dez. 2003.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

FERREIRA, Gabriela Gasparelli; FERREIRA, Juliana Gasparelli Cruz. Os distúrbios psicológicos desencadeados em razão do assédio sexual no ambiente de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 34, p. 39-55, jul./set. 2019.

---