

O Congresso Nacional e a discussão do assédio moral e sexual

CFEMEA

As mulheres se deparam com inúmeros obstáculos para sua efetiva inserção no mercado de trabalho dentro de uma perspectiva social engendrada no patriarcado, permeada por estereótipos e discriminações aliada à divisão sexual do trabalho. As práticas de assédio nas relações de trabalho se configuram como formas ainda mais perniciosas da desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que são situações de complexa comprovação e apenas a modalidade sexual é regulamentada por lei federal.

O fenômeno do assédio moral é antigo, entretanto, apenas nos últimos anos é que vem sendo reconhecido que esta prática afeta física e psiquicamente trabalhadoras e trabalhadores, razão pela qual está sendo incluído no rol das doenças associadas ao trabalho.

A prática de assédio moral consiste em conduta abusiva e antiética – por meio de palavras, gestos ou comportamentos –, repetitiva ou cotidiana, que, atentando contra a integridade física ou psicológica da trabalhadora ou trabalhador, ameace a relação empregatícia ou degrade o ambiente de trabalho. Frequentemente, essa prática está associada a relações hierárquicas e assimétricas¹.

Enfocando o aspecto do assédio moral sob o ângulo das relações de gênero, entendemos que as mulheres são as maiores vítimas deste tipo de violência, partindo do princípio de que as relações que permeiam a organização social e sexual do trabalho frequentemente são traduzidas em relações de poder e de desigualdade.

A maior incidência de casos de assédio moral nas mulheres é fruto da combinação desigual entre o mundo privado e o dito mundo da produção. A quase total responsabilidade pela maternidade e pelo cuidado com a família somam-se à competitividade do mundo laboral.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, as mulheres estão mais sujeitas do que os homens ao desemprego ou a postos de trabalho mais precários, de

¹ Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

baixa qualificação, com menores salários. As mulheres negras são as mais pobres e as mais presentes nos setores de baixa qualificação: limpeza e asseio, emprego doméstico, apresentando um montante muito alto de desproteção trabalhista – 73% das trabalhadoras domésticas não têm carteira assinada².

Neste mundo do trabalho desigual, repleto de incertezas, diante do crescente desemprego, perda cada vez maior do poder de negociação com empregadores, flexibilização do trabalho e tantos outros obstáculos à sobrevivência ocupacional, as mulheres estão sendo consideradas por muitos estudiosos como “população de risco”. Além disso, a banalização das relações de trabalho faz com que a violência moral – sentimentos de ofensa, rebaixamento, menosprezo, humilhação, vexame – seja tratada como inerente ao trabalho.

A violência se expressa na exposição do ou da trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. As situações de assédio moral são impostas às mulheres e aos homens, resultando em: medo de perder o emprego, redução da auto-estima, sentimentos de incompetência e ineficiência, os quais jorram como cascata sobre os ombros das/os trabalhadoras/es, afetando de forma incontida a sua saúde mental.

A situação das empregadas domésticas ilustra a questão com propriedade, uma vez que não possuem os mesmos direitos que as demais trabalhadoras, e estão sujeitas, de forma mais abrangente, ao assédio moral de patroas e patrões. Além da impossibilidade de fiscalização de domicílio para averiguação das condições de trabalho. Vale ressaltar que o perfil dessas trabalhadoras se enquadra, em sua maioria, nas mulheres negras e sem educação formal ou capacitação específica.

As profissões ditas “femininas” trazem em seu bojo o peso da maternidade, do cuidado, da dedicação, do altruísmo. O movimento organizado de mulheres vem, de muito, denunciando as condições de trabalho das mulheres, principalmente a dupla ou tripla jornada e, até o momento, não houve grandes mudanças neste campo. O trabalho doméstico, além de não remunerado, é desqualificado e desconsiderado nas contas públicas nacionais.

² (PNAD/IBGE, 2006).

O assédio moral é uma afronta à dignidade do/a trabalhador/a, altera seus valores, causa dano psicológico, afeta sua qualidade de vida e sua saúde, podendo inclusive levar ao suicídio. É um importante mecanismo para controlar, treinar e disciplinar os trabalhadores de ambos os sexos com o objetivo de alcançar uma meta imposta pelas políticas de gestão e produção. São práticas de terror psicológico e abuso de poder no marco das relações baseadas no medo e na tirania.

Mais um agravante pode ser colocado. Em muitos casos o assédio moral está associado ao assédio sexual. Pode ser um desdobramento deste. Ao ser rechaçado nas pretensões sexuais, o assediador investe, de forma subreptícia, no afastamento ou humilhação do alvo de seu desejo, no caso, a mulher que não aceitou o relacionamento sexual. É o clássico sentimento de rejeição que, muitas vezes impele o homem a cometer assédio moral.

Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto³, da PUC de São Paulo, aponta que 36% da população brasileira economicamente ativa, que está trabalhando, passa por violência moral. Nos países europeus, segundo a organização internacional do Trabalho, esse índice cai para 10% e nos Estados Unidos, para 7%.

O Assedio Moral na Legislação de Outros Países

A maior parte dos países com leis sobre o assédio moral o tratam no âmbito da legislação trabalhista articulando os temas de saúde e de segurança no trabalho. Na Austrália, cada estado tem sua própria legislação. Queensland é um dos dois únicos Estados da Austrália com um código de conduta específico para o assédio moral no local de trabalho. Desde 1995, o empregador "pode ser considerado responsável por não prever o lugar seguro para seus empregados para trabalhar"⁴. As províncias canadenses do Quebec, Ontário e Saskatchewan apresentam legislação que trata do assédio moral no local de trabalho na sua Lei de Normas Trabalhistas desde 2004, proibindo a prática.

³ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.

⁴ Mattice, C.M., & Garman, K. (2010, June). Proactive Solutions for Workplace Bullying: Looking at the Benefits of Positive Psychology. Paper to be presented at the International Association for Workplace Bullying & Harassment, Cardiff, Wales.

Na Irlanda, há um Código de Boas Práticas para empregadores e trabalhadores sobre a prevenção e resolução de assédio moral no trabalho. O Código de Conduta provê o empregador e o empregado com os meios e os mecanismos para identificar e erradicar o assédio moral no local de trabalho de uma forma que beneficie todos os lados.

A Suécia contém disposições sobre as medidas contra a vitimização no trabalho, definindo a como inaceitável. A Lei coloca o ônus sobre os empregadores para planejar e organizar o trabalho de forma a evitar a vitimização, deixando o responsável pela detecção precoce de sinais de vitimização e disponibilizando o apoio aos empregados que têm sido alvo.

No Reino Unido, embora o assédio moral não seja especificamente mencionado na legislação local de trabalho, existem meios para obter o ressarcimento dos assédios. Proteção contra assédio é uma recente adição às abordagens mais tradicionais com a legislação laboral apenas. Quando uma pessoa é intimidada por motivos de sexo, raça ou deficiência, a prática é também enquadrada sob as leis anti-discriminação.

Nos Estados Unidos, a legislação local de trabalho tem ainda de ser aprovada pelo governo federal ou por governos estaduais dos EUA, mas desde 2003, muitos Legislativos estaduais têm considerado as condutas ilegais. Em abril de 2009, 16 estados dos EUA propuseram legislação, que normalmente têm permitido aos funcionários processar seus empregadores contra a criação de um "ambiente de trabalho abusivo". A maioria tem sido apoiado pela noção de que as leis contra o assédio moral no local de trabalho são necessárias para proteger a saúde pública.

A Legislação Brasileira e as Proposições Legislativas sobre Assédio Moral

Nossa legislação trabalhista imputa ao empregador o dever de garantir condições de trabalho adequadas a suas e seus trabalhadores, assim é que a responsabilidade de promover um estado de bem estar físico e mental é da empresa ou repartição. Ações visando erradicar a violência moral devem partir deste segmento, sob o acompanhamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA.

O governo brasileiro assumiu o compromisso de atender efetivamente às disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 111 define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por

efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Abrangendo, nessas situações, os casos de assédios, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho.

No Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, elaborado a partir de planejamento governamental e das diretrizes oferecidas pela II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, consta como um dos itens o combate à discriminação de sexo e de raça no mercado de trabalho, à segregação ocupacional e às práticas de assédio moral, simbólico e sexual.

A prática dessa conduta efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social. Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde das trabalhadoras.

No Legislativo Federal o CFEMEA acompanha o andamento de nove Projetos de Leis sobre assédio moral e cinco sobre assédio sexual, que, embora já esteja tipificado no Código Penal, versam sobre a ampliação de sanções. Das proposições que tratam sobre o assédio moral, três apontam para a criminalização da conduta, no Código Penal, não gerando impactos na legislação trabalhista. Os demais se reportam à Consolidação das Leis do Trabalho, considerando-o ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização. No PL 2369/2003, do deputado Mauro Passos (PT-SC), a pena indenizatória terá o valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

Impõe sanções administrativas ao empregador ou empregado que praticar este ato com um/a subordinado/a ou colega, gerando o direito à indenização. Sendo que o PL 7202/2010 ainda equipara a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho ao acidente de trabalho. Apenas o PL 1060/2007 da Deputada Janete Pietá (PT/SP) é dirigido para o funcionalismo público.

Enquanto não há uma lei para enquadrar o assédio moral, o poder judiciário vem, há algum tempo, fazendo jurisprudência sobre o tema, tratando-o como “dano moral”, sujeito a indenizações.

A nosso ver, o caminho mais acertado para combater a prática do assédio moral seria o caminho da legislação trabalhista. Assim, dois dos projetos em andamento na Câmara dos Deputados merecem nossa maior atenção. Os projetos de lei 2593/2003 e 2369/2003 seguem a via da justiça e da humanização no trabalho, sem desviarem-se da reparação dos danos à saúde e com indenização monetária.

Alguns municípios brasileiros já sancionaram leis coibindo o assédio moral, com alcance no serviço público municipal, de acordo com a sua competência legislativa constitucional. A primeira cidade brasileira a aprovar lei que condena o assédio moral foi Itacemópolis (SP). A legislação foi regulamentada em abril de 2001. Guarulhos/SP (Lei 5.809/02), São Paulo/SP (13.288/02), Campinas/SP (11.409/02) e Santo André/SP (8.629/04) penalizam a prática do assédio moral nas dependências da administração pública municipal.

Os Estados da Paraíba e Sergipe inovaram ao penalizarem a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Em Sergipe, o assédio moral praticado por servidor/a de qualquer nível funcional é considerado infração grave, sujeitando o/a infrator/a à penas como: I – advertência por parte do/a superior/a imediato; II – suspensão determinada por este em caso de reincidência; III – demissão, a bem do serviço público, em caso de reincidência da falta punida com suspensão (LC 63/04 PB; 419/04 SE).

O Assédio Sexual e as Proposições Legislativas

A discussão acerca do assédio sexual se disseminou na década de 1970. As leis americanas que punem atos de assédio datam da década de 50. Existe inclusive um amplo leque de procedimentos para casos de assédio incluindo treinamentos empresariais para a prevenção, legislação e multas. No Brasil, somente em 15 de maio de 2001, com a promulgação da Lei 10.224, a conduta foi criminalizada. A Lei define o delito de assédio sexual da seguinte forma:

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.

Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

No entanto, existem problemas quanto à aplicabilidade da lei: a) as dificuldades para se provar a materialidade deste crime, o que leva muitas vezes a situações de impunidade; b) como a pena prevista para o crime é de um a dois anos, a competência para julgá-lo é dos Juizados Especiais Criminais, o que leva a um abrandamento no tratamento da questão e conseqüentemente nas penas aplicadas aos assediadores.

Observando a evolução da lei sobre assédio sexual em outros países, percebe-se que na maioria dos países há convergência de criminalizar a prática. Na Índia, o estabelecimento do assédio sexual como ilegal ocorreu em 1997. Em Israel, desde 1988, existe a Lei de Igualdade de Oportunidade de Emprego que considera crime o empregador retaliar funcionário que tenha rejeitado avanços sexuais, mas foi somente em 1998 que os israelenses enquadraram o assédio sexual como crime.

Em maio de 2002, o Conselho da União Europeia alterou a lei relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego para proibir o assédio sexual no local de trabalho, nomeando-lhe uma forma de discriminação sexual e violação da dignidade. Esta diretiva exigiu que todos os Estados-Membros da União Europeia adotassem a legislação sobre assédio sexual, ou alterassem as leis existentes para dar cumprimento à diretiva⁵. Em 2005, a China adicionou novos dispositivos à lei relativa à proteção dos direitos das mulheres para incluir assédio sexual⁶.

A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como “atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que seja uma condição clara para manter o emprego; influa nas promoções da carreira do assediado; prejudique o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. A

⁵ Domestic Legal Framework November 1, 2003

⁶ China to outlaw sexual harassment

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1995 – CEDAW) classifica o assédio sexual no trabalho “como uma das formas de violência contra a mulher”.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo (2001), que ouviu 2.500 mulheres no país, 11% das trabalhadoras já foram assediadas. Contudo, acredita-se que o percentual de vítimas é bem maior e se aproxima da estimativa da OIT, segundo a qual 52% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual e que somente 1% acaba sendo denunciado.

A dificuldade surge ainda no momento de provar que o assédio aconteceu, pois, normalmente o crime acontece em um ambiente privado, onde estão presentes somente a vítima e o assediador, torna-se, assim, complicado obter provas que não sejam o depoimento do assediado. Essa dificuldade de provar que o assédio realmente aconteceu faz com que muitas pessoas desistam de denunciar, o que acaba por prejudicar o combate a essa prática.

Sobre o assédio sexual, o CFEMEA acompanha cinco propostas legislativas. Propostas que vão da disposição sobre assédio sexual nas relações de trabalho (PL 1831/1999) até a penalização da prática no âmbito militar (PL 6988/2002) e no âmbito da administração pública direta e indireta (PL 1060/2007). Doutra forma, tramita no Congresso Nacional o PL 848/2007, que dá nova redação ao art. 216-A supracitado, para penalizar o igual ou o subordinado quando da prática do crime de assédio sexual. Prevendo a conduta para além de uma relação de hierarquia quando determina penalização para o igual ou o subordinado.

Também tramita no Senado Federal a proposição PLC 106 de 2005 (PL 62/99), que propõe alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, numa tentativa de reafirmar a possibilidade de haver sanções administrativas e cíveis tanto ao autor do assédio sexual como ao empregador (caso atue com descaso diante da denúncia), possibilitando à vítima receber indenização por danos morais, além da mudança do local de trabalho. O PL prevê ainda a competência do Ministério do Trabalho para definir normas para as empresas estabelecerem programas de prevenção ao assédio sexual, bem como regras internas claras para a apuração das denúncias de assédio.

Breves conclusões

É notório que a cultura patriarcal, sexista e racista dificulta o reconhecimento do assédio como uma discriminação e uma violência contra as mulheres trabalhadoras. É importante que a sociedade discuta este tema, não apenas para que se crie uma lei punitiva ou reparadora para a prática deste crime, mas, também, para que o assédio moral seja debatido, conhecido e assim eliminado em nossa sociedade.

Diante de tudo isso, faz-se urgente a discussão sobre políticas públicas e empresariais de enfrentamento das desigualdades de gênero no mundo do trabalho, capazes de gerar autonomia para as mulheres brasileiras, principalmente as negras e as mais pobres.

PROPOSIÇÕES ACOMPANHADAS PELO CFEMEA EM ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

| Proposição / Autoria | Ementa | Situação |
|---|---|---|
| ASSÉDIO MORAL | | |
| PL 4742/2001 Marcos de Jesus (PR/PE) | Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Inclui como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. | (PLEN/CD) Plenário da Câmara dos Deputados Pronta para a pauta. 02/08/2007 |
| PL 4960/2001 Feu Rosa (PSDB/ES) | Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral. | (PLEN/CD) Plenário da Câmara dos Deputados Apensada ao PL 4742/2001. 03/08/2001 |
| PL 5971/2001 Inácio Arruda (PC do B/CE) | Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Tipifica como crime a coação moral no ambiente de trabalho. | (PLEN/CD) Plenário da Câmara dos Deputados Apensada ao PL 4742/2001. |
| PL 2369/2003 Mauro Passos (PT/SC) | Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. | (CTASP) Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público Apensada ao PL 6757/2010 (PLS 79/2009). 18/02/2010 |

| | | |
|--|--|---|
| <p>PL 2593/2003 Maria do Rosário (PT/RS)</p> | <p>Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho.</p> | <p>(CTASP) Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público Apensada ao PL 2369/2003 14/03/2007</p> |
| <p>PL 1060/2007 Janete Rocha Pietá (PT/SP)</p> | <p>Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Federal Direta e Indireta por servidores públicos federais.</p> | <p>(MESA/CD) Mesa da Câmara dos Deputados Devolvida à autora nos termos do § 1º do artigo 137 do RICD. 05/06/2007</p> |
| <p>PL 4593/2009 Nelson Goetten (PR/SC)</p> | <p>Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.</p> | <p>(CTASP) Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público Apensada ao PL 2369/2003 16/02/2009</p> |
| <p>PL 6653/2009 Alice Portugal (PC do B/BA)</p> | <p>Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências.</p> | <p>(PLEN/CD) Plenário da Câmara dos Deputados Apensada ao PL 4857/2009 (Lei da Igualdade). 10/03/2010</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>PL 7202/2010 Ricardo Berzoini (PT/SP) Pepe Vargas (PT/RS) Jô Moraes (PCdoB/MG) Paulo Pereira da Silva (PDT/SP) Roberto Santiago (PV/SP)</p> | <p>Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Estabelece que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.</p> | <p>(CSSF) Comissão de Seguridade Social e Família 16/11/2010</p> |
| ASSÉDIO SEXUAL | | |
| <p>PL 1831/1999 Maria Elvira (PMDB/MG)</p> | <p>Altera os arts. 482, 483 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o assédio sexual nas relações de trabalho.</p> | <p>(CCJC) Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania Apensada ao PL 62/1999 27/10/1999</p> |
| <p>PL 6988/2002 Cabo Júlio (PST/MG)</p> | <p>Acrescenta o art. 232-A ao Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969, Código Penal Militar, tipificando o assédio sexual.</p> | <p>(PLEN/CD) Plenário da Câmara dos Deputados Pronta para a pauta. 22/03/2005</p> |
| <p>PLC 106/2005 Iara Bernardi (PT/SP)</p> | <p>Altera os arts. 468, 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para configurar o assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.</p> | <p>(CAS) Comissão de Assuntos Sociais Aguardando parecer de Marisa Serrano (PSDB/MS). 01/03/2010</p> |
| <p>PL 848/2007 Neilton Mulin (PR/RJ)</p> | <p>Dá nova redação ao art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, Código Penal. Penaliza o igual ou o subordinado quando da prática do crime de assédio sexual.</p> | <p>(CCJC) Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania Aguardando discussão do parecer de Régis Oliveira (PSC/SP), pela aprovação. 13/08/2008</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>PLS 65/2009 Magno Malta (PR/ES)</p> | <p>Altera o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 (Código Penal Militar), para prever o crime de assédio sexual.</p> | <p>(CCJ) Comissão de Constituição e de Justiça e de Cidadania Aguardando discussão do parecer de Marcelo Crivella (PRB/RJ), pela aprovação. 25/06/2009</p> |
|---|---|--|

Elaboração CFEMEA: Atualizado em dezembro de 2010