

A PREVENÇÃO QUE EVITA PREJUÍZOS: A ATUAÇÃO DO EMPREGADOR DIANTE DA PROBLEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Rebeca Tindô Ferreira da Silva^{*}

Marcelo Mauricio da Silva^{**}

RESUMO

A temática é extremamente importante para a sociedade contemporânea, especialmente no âmbito do direito do trabalho. A problemática deste artigo é a necessidade de medidas preventivas por parte dos empregadores contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e o objetivo é conscientizá-los da necessidade de prevenir o assédio moral e sexual, além de apresentar medidas preventivas que possam auxiliá-los a coibir e evitar tais males em suas empresas. O método utilizado para elaborar o presente artigo é o indutivo e, quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa. É uma pesquisa exploratória, elaborada a partir de material bibliográfico, legislação e jurisprudência. Como resultado, com um estudo aprofundado do material coletado, foi possível listar medidas preventivas significativas para o empregador. A conclusão é que a prevenção é a melhor forma de evitar prejuízos com gastos futuros.

Palavras-Chave: Assédio moral. Assédio sexual. Relação empregatícia. Prevenção.

PREVENTION THAT AVOIDS DAMAGES: THE EMPLOYER'S PERFORMANCE BEFORE MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

The theme is extremely important to the contemporary society, especially in the area of labor law. The issue of this article is the need for preventive measures by employers against moral and sexual harassment in the workplace and the aim is to make them aware of the need to prevent moral and sexual harassment, as well as to present preventive measures that can help them to restrain and prevent such evils in their companies. The method used to prepare this article is inductive and, as to the approach to the problem, it is a qualitative research. It is an exploratory research, made from bibliographic material, legislation and jurisprudence. As a result, with an in-depth study of the collected material, it was possible to list significant preventive measures to the employer. The conclusion is that prevention is the best way to avoid loss arising from future expenses.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Employment relationship. Prevention.

^{*} Advogada e especializanda em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: rebecatindo@hotmail.com

^{**} Professor orientador do curso de especialização em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

1 INTRODUÇÃO

As grandes organizações necessitam administrar centenas de empregados. Os desafios e metas estabelecidos pelo mundo globalizado são constantes, fazendo, às vezes, com que algumas situações saiam de controle. Realizar um frutífero trabalho diante de tanta pressão econômica, cultural e política não é tão simples. Nesse mundo altamente competitivo, com lucros a serem alcançados e metas rígidas para alcançá-los, os empregadores, não raras vezes, exigem o maior empenho possível dos seus subordinados. Com o *stress* ocasionado pela natureza do negócio, acabam adotando posturas que são tidas como agressivas, desrespeitosas e ofensivas pelos empregados. Algumas vezes, de fato, fica evidente o caráter voluntário da agressão por parte do empregador, principalmente por perseguição. O empregado hoje, por ser mais esclarecido, tem sido ativo na busca pelos seus direitos, não sendo mais tão passivo e inerte.

Grande parte das ocorrências dentro do ambiente de trabalho não consegue ser resolvida dentro das próprias empresas e a via inevitável é o Poder Judiciário. Dentre os vários tipos de processos trabalhistas dois merecem análise, pois estão ganhando destaque na sociedade como um todo: o assédio moral e o assédio sexual. Ambos são considerados como abusos de poder, mas cada qual tem suas particularidades e as tais devem ser estudadas, pois apenas assim será possível conhecer a forma correta de agir diante da ocorrência do fato, sendo como vítima ou como agressor; e como se acautelar de prejuízos em futuras ações na Justiça, isso por parte dos empregadores.

Quando configuradas tais situações, as empresas têm vários gastos e prejuízos, dentre eles perda de funcionários, indenizações, honorários advocatícios e despesas judiciais. O empregador que encara um processo por assédio moral e sexual já sabe que certamente terá um prejuízo iminente.

As empresas e os empregadores, certos de que o número de processos de assédio sexual e moral só majoram; certos de que é complicado provar o contrário do alegado pelo empregado, pois os meios de prova nessas matérias são praticamente testemunhais somente e que, na Justiça do Trabalho, com específicas exceções, o princípio norte é o *in dubio pro operario*; certos de que ações como essas trazem prejuízos consideráveis para as empresas, os empregadores buscam

consultoria e assessoria jurídica, especialmente preventiva, para saber como lidar com o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Uma das formas mais efetivas de lutar contra tais assédios é através da prevenção. É necessário que o empregador se conscientize do seu papel; que ele tenha largo conhecimento do tema e tenha capacidade de identificá-lo de forma precisa e o mais importante: que ele saiba instituir e implantar em sua empresa medidas preventivas contra o assédio moral e sexual.

Essa questão é muito expressiva para os empregadores. Eles necessitam de conhecimentos e elementos para criar ações preventivas. É imprescindível revelar para o empregador que, embora pareça ser uma luta perdida e que em quase sua totalidade os processos tenham suas decisões a favor dos funcionários, é possível transformar esse cenário. Para que essa transformação aconteça, o empregador precisa fazer uso de ações preventivas.

Para a elaboração do presente artigo científico, é imprescindível verificar o quão importante é a temática proposta para a sociedade contemporânea, especialmente no âmbito do direito do trabalho. É fundamental uma pesquisa aprofundada, porém com informações objetivas, haja vista que o objetivo geral é mostrar para os empregadores a necessidade de ações preventivas contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Os autores principais que embasaram a maior parte deste artigo foram Sônia Mascaro Nascimento, Heinz Leymann, Marie France Hirigoyen, Maria Ester de Freitas, Robson Zanetti, Rodolfo Pamplona Filho e Rosana Santos Pessoa.

O Método utilizado para elaborar o presente artigo é o Indutivo e, quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa. É uma pesquisa exploratória, elaborada a partir de material bibliográfico, legislação e jurisprudência.

No item seguinte, tratar-se-á da diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.

2 A DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No decorrer deste artigo, serão examinados os conceitos de assédio moral e assédio sexual no ambiente laboral e almeja-se alcançar embasamento teórico satisfatório para a orientação de ações preventivas que possam ajudar os empregadores e as empresas ao lidarem com tais fatos.

Para o estudo do assédio moral e sexual, sobretudo no ambiente de trabalho, é fundamental ter em mente três elementos: ambiente empresarial – empregado – empregador. Ao se mencionar empregado e empregador, estar-se a tratar de relação de emprego. Contudo, a relação de emprego é uma modalidade de relação de trabalho, que é o gênero. Em qualquer trabalho científico sobre Direito do Trabalho, é elementar esclarecer a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), em seu artigo 114, originalmente estabelecia o seguinte:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Em 2004, a Emenda Constitucional nº 45 fez uma substancial modificação nesse artigo, incluindo-lhe nove incisos. Destacar-se-á apenas o primeiro:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (BRASIL, 2004, grifo nosso)
[...]

Em sua dissertação de Mestrado, Godeghesi (2009, p. 42) conclui que: “a doutrina e a jurisprudência majoritárias apontam no sentido de que houve, de fato, alargamento da competência e consequente diversificação dos tipos de assunto que este ramo do Judiciário passou a discutir”.

A diferença entre relação de emprego e relação de trabalho pode ser sintetizada assim:

A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. Podemos dizer que o gênero “relação de trabalho” engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação/realização de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho eventual, o trabalho institucional e o trabalho realizado pelo estagiário. Assim, toda relação de emprego (espécie) é uma relação de trabalho, mas nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego. (JAHN, 2013, p. 1)

Portanto, a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho. No item seguinte, abordar-se-á o conceito de assédio moral.

3 O ASSÉDIO MORAL

A partir da Revolução Industrial, o trabalhador vem travando lutas e mais lutas em busca de dignidade, consideração e respeito. Muitas dessas lutas já foram vencidas e hoje o trabalhador já consegue ver leis a seu favor, com respaldos jurídicos satisfatórios para fazer valer os seus direitos. Durante muitos séculos, a escravidão, a título de exemplo, foi vista como algo amplamente aceito. Hoje, não mais se permite esse tipo de exploração e também não se aceita mais situações de violência e abuso de poder fazendo parte da rotina do trabalhador.

Contudo, isso não significa que as situações de abuso de poder deixaram de existir. Essa vedação é existente no papel, na letra da lei; mas, na prática, o número de caso de abusos cresce a cada dia. Segundo Nascimento (2004, p. 1), toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa é considerado assédio. Dentre as diversas formas de abuso, duas merecem destaque, sendo o cerne deste artigo: o assédio moral e o assédio sexual. São temas que vem ganhando muita visibilidade na sociedade contemporânea, que já consegue debater com qualidade e discernimento algo relativamente polêmico.

De acordo com Freitas (2001, p. 10), o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre de forma dissimulada e até mesmo de forma insignificante e sua propagação simplesmente acontece porque a maioria das vítimas não formaliza uma denúncia. A

mesma autora ainda acrescenta que as vítimas o encararam de maneira superficial, deixando passar as insinuações e as chacotas; em seguida, os ataques multiplicam-se, e a vítima é regularmente acuada, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longo período. Essas agressões, não infligidas diretamente, provocam uma queda de autoestima, e, cada vez mais, a pessoa sente-se humilhada, em posição de inferioridade, afetando até mesmo o seu estado físico e psicológico (FREITAS, 2001, p.10).

O termo “assédio moral” é relativamente novo. Todavia, não é de hoje que os trabalhadores sofrem abusos e violências diversas, que desestruturam sua paz de espírito. Durante a Revolução Industrial, ocorreram várias práticas abusivas contra os trabalhadores: homens, mulheres e até crianças chegando a trabalhar por mais de 12 horas por dia.

Os estudos e discussões mais expressivos que tratam tal temática só se iniciaram em meados dos anos 80.

Segundo Silva (2007, p. 3), em seu trabalho na Universidade de Coimbra, o Professor Heinz Leymann, investigador em psicologia do trabalho, a exercer na Suécia e pioneiro nesta matéria, define assédio moral como sendo:

Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão”. (SILVA, 2007, p. 3).

O assédio é uma realidade mais presente do que se imagina. Caracteriza-se por situações que podem minar as forças e deixar a vítima arrebatada, consistindo tais situações em verdadeiros assassinatos psíquicos. É um tipo de violência indireta e muitos de ficam omissos e indiferentes diante de tais abusos, talvez por excesso de tolerância, medo ou falta de conhecimento (FREITAS, 2001, p. 9).

Ainda de acordo com Freitas (2001, p. 9), o assédio é um processo inconsciente de destruição psicológica que efetivamente pode desestabilizar a vítima ou até mesmo destruí-la, tudo isso acontece sem que os que a cercam intervenham. A mesma autora explica que são “[...] procedimentos hostis, evidentes ou

escondidos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não ditos [...].” (FREITAS, 2001, p. 9).

Nascimento (2004), de forma concisa, conceitua o assédio moral no ambiente de trabalho:

[..] O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement* moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2004, p. 1).

Qual a finalidade do assédio moral? O que faz uma pessoa expor e humilhar o seu semelhante, sendo subalterno, superior hierárquico ou mesmo um colega de trabalho? As condutas perpetradas pelo agressor são quase sempre atitudes agressivas e vexatórias, deixando as vítimas constrangidas, humilhadas, inferiorizadas e, obviamente, com a autoestima abalada. (NASCIMENTO, 2004, p. 1). A agressão é, muitas vezes, dissimulada, mas a finalidade é evidente: a exclusão da vítima do convívio dos demais. Sem dúvida, o agressor alcançará benefícios e vantagens com a exclusão do funcionário do ambiente de trabalho, o que comumente está relacionado à ocupação de cargos, promoções ou até mesmo a pura e simples satisfação com a demissão, voluntária ou não, da vítima.

Em relação à posição ocupada pelos agressores, muitos acham que tal conduta ocorre sempre do empregador para o empregado. Entretanto, o assédio moral pode dar-se tanto do empregador para os seus funcionários, do empregado para seus superiores ou entre os próprios empregados.

Existem três tipos de assédios no ambiente de trabalho: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral combinado ou misto.

O assédio moral vertical ainda subdivide-se em descendente e ascendente. O assédio moral descendente ocorre do empregador para o subordinado. Ele faz uso

da sua superioridade hierárquica para constrangê-lo. O assédio vertical ascendente ocorre do subordinado para seu superior. Silva (2011)* afirma que:

A violência moral de "baixo para cima" não é tão rara como se possa imaginar à primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). Vale destacar, por oportuno, que no serviço público em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada. (SILVA, 2011)

Para Nascimento (2004, p. 1), “seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo”.

O assédio moral horizontal caracteriza-se como sendo aquele praticado entre trabalhadores hierarquicamente iguais, não havendo, portanto, qualquer relação de subordinação entre eles (SILVA, 2011).

O assédio moral combinado ou misto se dá com “a união, tanto do chefe, quanto dos colegas no objetivo de excluir um funcionário.” (NASCIMENTO, 2004, p.1). Nessa modalidade, obrigatoriamente, há pelo menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido. Desse modo, a vítima é agredida tanto por superiores (ou subordinados se for o caso da modalidade vertical ascendente) quanto por pares hierarquicamente iguais. (SILVA, 2011).

No subitem seguinte, abordar-se-ão as condutas que caracterizam o assédio moral e os seus sujeitos.

3.1 AS CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL E SEUS SUJEITOS

* No site não há numeração de página.

Tendo-se já a ideia introdutória do que seja o assédio moral, faz-se necessário entender as condutas que caracterizam esse tipo de assédio. É imprescindível que tanto empregador como empregado saibam dessas condutas e também o departamento de pessoal e o departamento jurídico da empresa, para que saibam orientar os envolvidos. Quanto aos envolvidos, já foi abordado neste trabalho que os sujeitos do assédio não são necessariamente chefe e funcionário, mas o assédio pode se dar pura e simplesmente entre os próprios colegas de trabalho, o denominado assédio moral horizontal.

Marie France Hirigoyen (2002b) citada por Leila Scanfone e Armino dos Santos de Sousa Teodósio (2004, p. 6) afirma que, no ambiente organizacional, existem diversas condições que geralmente são confundidas com assédio, sendo necessário distingui-las das demais, pois, dessa forma, medidas eficazes de combate/prevenção ao mesmo poderão ser adotadas. A mesma autora esclarece algumas situações que podem ser confundidas com assédio. O stress profissional é um fator geralmente confundido com assédio. Apesar de no assédio existir uma fase de estresse, o que realmente o caracteriza é a má intenção de que o assediado é objeto, fato este inexistente no estresse (HIRIGOYEN, 2002 *apud* SCANFONE; TEODÓSIO, 2004, p. 6).

O conflito é outro fator normalmente confundido com o assédio. Entretanto o assédio existe exatamente porque nenhum conflito pode ser estabelecido. No conflito os pontos são expressos e um diálogo é aberto, no assédio tudo é velado, oculto e implícito. No conflito existe um diálogo aberto onde os princípios são discutidos. Já no assédio o diálogo é inexistente. O fato ocorre de forma velada, oculta e implícita (HIRIGOYEN, 2002, *apud* SCANFONE; TEODÓSIO, 2004, p. 6).

A gestão por injúria é a forma de tratamento que alguns administradores utilizam para com seus subordinados. Neste os administradores lidam com seus subordinados de forma desrespeitosa e bruta. O que diferencia a gestão por injúria do assédio é que ela é notada por todos e todos os empregados são maltratados, sem distinção (HIRIGOYEN, 2002 *apud* SCANFONE; TEODÓSIO, 2004, p. 6).

Outras situações como agressões pontuais, más condições de trabalho e imposições profissionais também podem ser facilmente confundidas com o assédio moral e essas confusões fazem com que o assédio moral seja banalizado (HIRIGOYEN, 2002 *apud* SCANFONE; TEODÓSIO, 2004, p. 6).

Não há uma “fórmula mágica” para afirmar, categoricamente e de forma absoluta, que uma atitude é assédio moral ou não. É necessário perceber o contexto onde a conduta ocorre. Na página <<http://www.assediomoral.org/>>, no link “O que é assédio moral?” consta que um ato isolado de humilhação não é considerado assédio moral. Este pressupõe repetição sistemática, Intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

Zanetti (2008, p. 58) esclarece que verdadeiramente não é possível enumerar todas as atitudes consideradas hostis. Com base nos estudos realizados por Heinz Leymann, ele elucidou algumas condutas que violam o artigo 187 do Código Civil brasileiro: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” (BRASIL, 2013).

Segundo Zanetti (2008, p. 58-66), a conduta é caracterizada como assédio moral quando: impendem que a vítima se expresse, isolam-na, desconsideram-na junto a seus colegas, desacreditam-na e comprometem a sua saúde.

Para que determinada ocorrência seja caracterizada como assédio moral, se faz necessário pelo menos dois sujeitos: o agressor e a vítima. Ressalte-se que em alguns fatos há uma união, um “conluio” por parte dos colegas de trabalho para atacar uma determinada pessoa. Logo, não é possível determinar, *a priori*, quem seriam os sujeitos, pois só o caso concreto é que mostrará; mas, pode-se definir o perfil desses sujeitos, tanto do agressor quanto o da vítima.

Hirigoyen (2002) traça um perfil bastante esclarecedor do agressor narcisista, qual seja:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem

prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros. (HIRIGOYEN, 2002, p.143 *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 133).

De acordo com Oliveira (2013, p. 134), o agressor é uma pessoa aparentemente satisfeita com ela mesma e não se questiona sobre as suas condutas inadequadas. É um ser incapaz de sentir culpa ou colocar-se no lugar do outro, pois não consegue sentir o mal que os seus ataques causam ao outro. Enquanto os seus atos não são descobertos, ele continuará a perseguir a vítima para alcançar o seu objetivo.

Segundo Oliveira (2013, p. 137), a vítima está nessa posição simplesmente porque o agressor assim decidiu. Ele identifica na vítima certos atributos que o incomodam, provocando-lhe reações adversas, como por exemplo, a insegurança e a inveja. O autor ainda explica que, mesmo sendo inocente, a vítima será alvo de perseguições. Até mesmo as testemunhas colocam em cheque a sua inocência, pois acreditam que, mesmo inconscientemente, ela é cúmplice da agressão. Ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que está errada e não o agressor.

Guedes (2003, p. 63, *apud* OLIVEIRA, 2013, p.137-138) explica que, ao contrário do que possa parecer, o agressor não escolhe como alvo pessoas pacatas, sem opinião ou as que se isolam do resto do grupo. Isso porque elas não lhe transmitem perigo ou ameaçam o seu cargo. São pessoas possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais.

No item seguinte, abordar-se-á o conceito de assédio sexual.

4 O ASSÉDIO SEXUAL

O mercado de trabalho vem experimentando diversas transformações. Novas formas de trabalhos surgiram na sociedade e ganham espaço a cada dia. Dentre as

diversas mudanças que vem ocorrendo, a inserção da mulher no mercado profissional e o papel hoje ocupado por ela merecem destaque.

Freitas (2001, p. 13) explica que há bem pouco tempo a mulher que trabalhava fora de casa enfrentava sérios preconceitos. A sociedade com pensamentos maliciosos acreditava que a mulher, por não ser suficientemente capaz, somente seria contratada ou promovida para um determinado cargo caso se submetesse a favores sexuais, o que a autora menciona como “teste do sofá”. Ela ainda afirma que os próprios familiares tinham essa visão preconceituosa e não apoiavam as suas mulheres trabalharem fora do lar: “as mães eram contra a vontade de suas filhas de trabalharem fora, os pais se sentiam ofendidos, os possíveis maridos ficavam assustados com a imagem e os comentários que os amigos faziam sobre as suas “noivinhas.”” (FREITAS, 2001, p. 13).

Com muito trabalho, dedicação e paciência o cenário de hoje no que diz respeito ao papel da mulher no mercado de trabalho está mudando. As lutas por igualdade de direitos entre os gêneros no ambiente de trabalho são constantes e a sociedade já reconhece a presença da mulher no ambiente de trabalho, sobretudo pela importância que tem a renda da mulher no orçamento familiar hodiernamente. O custo de vida altíssimo hoje nas grandes cidades é um grande motivo para se aceitar e até incentivar a remuneração da mulher no complemento da renda familiar. Porém, isso não significa que as situações de machismo e conflitos deixaram de existir (FREITAS, 2001, p. 13).

O assédio sexual é um fato gravíssimo que pode afetar homens e mulheres. As situações de assédio não ocorrem apenas no ambiente de trabalho mas, no Brasil, o assédio sexual só é caracterizado como crime quando cometido nas relações de trabalho. É o que se apreende da definição de assédio sexual no art. 216-A do Código Penal brasileiro: “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” (BRASIL, 2013).

Segundo Pamplona Filho (2001):

Assédio sexual é 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 FILHO, 2001, *apud* OLIVEIRA, 2003, p.14):

Para Diniz (1998, p. 285), o assédio sexual “é o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual”.

A vítima pode se deparar com dois tipos de assédio, segundo Pamplona (2005): o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação, cada qual com características bem distintas. Ressalte-se que essa é uma diferenciação ampla, não específica para o assédio sexual no ambiente de trabalho. Entretanto, como o assédio sexual ocorre com muito maior frequência no ambiente de trabalho, é comum ser apresentada também outra classificação em dois grupos: assédio sexual laboral e assédio sexual extra laboral.

O referido autor explica os dois tipos de assédio: assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação. No assédio sexual por chantagem estabelece-se um ato de abuso de autoridade por parte de um superior hierárquico, exigindo da vítima a prática (e/ou a aceitação) de uma determinada conduta de natureza sexual, não desejada, sob a ameaça da perda de benefícios ou, não havendo ameaça, com a promessa de ganho de algum benefício, cuja concessão dependa da anuência ou recomendação do agente. Essa é a única forma expressa no Direito Brasileiro para efeito de tipificação penal (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 2).

O assédio sexual por intimidação tem como característica incitações sexuais inoportunas e solicitações sexuais ou outras manifestações verbais ou físicas cujo objetivo é prejudicar o desempenho de um dado indivíduo. Nesse tipo de assédio cria-se também uma situação de hostilidade, de intimidação ou de abuso. Trata-se, em verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio (daí, a expressão “assédio sexual ambiental”). (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 2).

No subitem seguinte, abordar-se-ão as condutas que caracterizam o assédio sexual e os seus sujeitos.

4.1 AS CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL E SEUS SUJEITOS

Antes de mostrarmos quais condutas caracterizam o assédio sexual, é necessário que primeiro saibamos identificar algumas situações que, se mal interpretadas, podem ser confundidas com assédio sexual.

O ambiente de trabalho é um ótimo lugar para inserção e interação social, pois possibilita conhecer pessoas novas; e, nessa interação social, é muito comum que os pares se aproximem e apareçam convites para os famosos *happy hours*, festas e até mesmo encontros com interesses amorosos. Tudo isso é absolutamente normal e sadio, desde que não exista coerção e haja a possibilidade da recusa.

Segundo Freitas (2001), um convite, por mais indelicado que seja, pode sempre ser recusado. Quando a possibilidade de rejeitá-lo não existe, ele vira uma intimação, pois não se pretende convidar, mas intimidar e acuar o outro.

Se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite. É como se estivéssemos diante de uma situação que só apresenta duas alternativas: a cruz ou a espada. O que está sendo sugerido não é um prazer, nem uma relação gratificante, mas um preço que deve ser pago por B para que A não o prejudique, como em uma chantagem, só que nessa situação o preço é sexo. O que de fato é proposto no assédio é uma relação sexual para evitar inconvenientes na relação de trabalho (FREITAS, 2001 p. 14).

Segundo Freitas (2001, p.14), um exemplo que muitas vezes é confundido como assédio sexual é a cantada. A cantada é algo bem presente no ambiente de trabalho, pois há muitos casais que se conheceram no trabalho e, em alguns casos, o relacionamento iniciou por uma cantada. Para a autora Freitas (2001, p.14), a cantada tem como objetivo convencer o outro a viver um relacionamento amoroso por meio de galanteios, floreios, elogios e promessas. Se existir a possibilidade de recusa pela outra parte, a cantada não é considerada assédio sexual. A cantada é do signo da sedução e o assédio é da ordem da autoridade e da perversidade.

Pamplona Filho (2005, p. 1) vislumbrou alguns elementos básicos caracterizadores do assédio sexual: sujeitos: (agente assediador e destinatário

assediado); conduta de natureza sexual; rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta.

O autor ressalta que essa categorização é bem diferente das que são realizadas pelos principais estudiosos do assunto. Isso porque há uma preocupação em obter-se uma sistematização científica da matéria, separando os elementos essenciais de outros, meramente incidentais.

Pelo fato de ser um artigo científico e a problemática do tema ser as medidas preventivas que devem ser tomadas pelo empregador para evitar prejuízos em uma possível demanda judicial, dar-se-á enfoque ao elemento “sujeitos”.

A admissão da mulher no mercado de trabalho e a energia que ela ganha a cada dia é um dos motivos que fizeram com que o assédio sexual crescesse e ganhasse destaque. Todavia, tanto o homem como a mulher podem ser vítimas desse tipo de conduta. A seguir, o depoimento de uma vítima de assédio sexual. Com medo de ser dispensada do emprego e sem alternativas, cedeu às investidas do seu chefe:

Três anos atrás, ele entrou no banheiro e foi desabotoando a minha roupa, dizendo que queria ter relação sexual comigo e me mandou deitar no chão. Outra vez, me pegou e me levou para a sala onde as mulheres fazem a refeição e mandou que eu deitasse no chão de novo. Como eu tinha medo que ele me colocasse na rua, obedeci. A partir daí, ele passou a me perseguir no trabalho, tentando me prejudicar. Achei que o que ele fez comigo foi demais. Ele dizia que mandava em mim e, portanto, eu tinha que fazer o que ele quisesse. Não conversou comigo nem nada e já foi mandando, sem saber que eu queria fazer aquilo ou não. Comigo foi desse jeito, mas sei de outra colega que está grávida e com quem ele também quis ter relação. Como ela recusou, ele começou a dar advertência para ela assinar. Para mim, ele ameaçou dizendo que se ele quiser me colocar para a rua, ele me bota, porque ele tem esse poder [...] Eu sinto medo (COSTA, 1995, p. 107-108 *apud* OLIVEIRA, 2011)²

Freitas (2001, p. 14) afirma que o assédio sexual ocorre entre desiguais, não no que diz respeito ao gênero masculino *versus* feminino, mas porque um dos

² No site não há numeração de página.

elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. A vítima pode ser homem ou mulher. Pamplona Filho (2005) comenta tal fato da seguinte forma:

Na esmagadora maioria dos casos noticiados, o sujeito ativo do comportamento configurador do assédio sexual é o homem, e são afetadas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção muito menor. Não se descarta, porém, a possibilidade de configuração do assédio sexual, ainda, entre pessoas do mesmo sexo. [...] (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 1)

Moraes (1999, p.84, *apud* FREITAS, 2001, p.19), expõe uma pesquisa brasileira cujo objetivo era quantificar alguns dados relevantes no que diz respeito ao assédio sexual no ambiente de trabalho. A pesquisa foi realizada com uma amostra de 401 mulheres com mais de 16 anos. Desse total, apenas 9% declararam ter sofrido assédio sexual; desse total, 30% calaram-se, 31% saíram do emprego, 7,7% denunciaram aos superiores e apenas 2,6% moveram processo na Justiça. Quanto às razões pelas quais as vítimas não procuraram a Justiça: 5,3% não acreditaram que ganhariam a ação, 18,2% não tinham provas, 7,9% tiveram medo do julgamento social, 15,8% tiveram vergonha, 18,6% preferiram manter o emprego e 18,4% resolveram de outra forma. Em relação à solidariedade com que contaram: 5,1% vieram dos superiores, 10,3%, do marido ou namorado, 23,1%, da família, 25,6%, das colegas mulheres, 2,6%, dos colegas homens e 33,3% não contaram a ninguém (MORAES, 1999, p. 84 *apud* FREITAS, 2001, p. 19).

É fundamental que o empregador saiba identificar os perfis tanto do agressor quanto da vítima. Assim sendo, ele poderá adotar medidas preventivas para evitar que o assédio moral e sexual aconteça em sua empresa; além de, obviamente, ele mesmo também não praticar tal conduta.

No item seguinte, abordar-se-á sobre a legislação referente ao assédio moral e assédio sexual.

5 LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

Neste item, buscar-se-á entender como a Legislação, sobretudo brasileira, lida com o assédio moral e sexual. O assédio é um ato que viola os direitos do trabalhador, mas quais direitos são violados? Para dar uma resposta a essa pergunta, analisar-se-á os princípios constitucionais e trabalhistas mais relevantes que se relacionam com o tema.

Para entender a legislação brasileira no que diz respeito ao assédio moral e sexual, mostrar-se-á as leis vigentes e projetos de leis existentes relacionados com o tema. No que diz respeito ao empregador, tal conhecimento pode auxiliá-lo a entender mais a fundo o assunto e adotar medidas preventivas.

Ricardo Luiz Alves, em seu artigo reflexivo sobre os princípios constitucionais do Direito de Trabalho e os direitos trabalhistas constitucionais, destaca que “os princípios constitucionais do Direito do Trabalho estão voltados para o trabalhador enquanto indivíduo e enquanto parte integrante de uma coletividade social e econômica específica” (ALVES, 2004, p. 2). O mesmo autor ainda acrescenta que eles estão fundamentados em pressupostos abstratos de caráter jurídico que se alicerçam em um conjunto integrado de valores de cunho político e social que são amplamente aceitos pela sociedade brasileira:

[...] os princípios constitucionais trabalhistas são preceitos jurídicos de caráter geral e abstrato que delimitam os contornos das soluções dos litígios judiciais laborais, quer no âmbito do dissídio individual, quer no âmbito do dissídio coletivo. Por via de consequência, a aferição da validade e eficácia jurídicas das garantias e direitos trabalhistas agasalhados no texto constitucional vinculam-se diretamente à aplicabilidade dos princípios constitucionais trabalhistas tanto em termos sociais e políticos, no sentido amplo, quanto em termos jurídicos *stricto sensu*. (ALVES, 2004, p. 2).

Para Pessoa (2010, p. 2) a conduta abusiva do assédio moral “atinge a integridade psicofísica do trabalhador”. Segundo a autora, é dever do empregado e do empregador respeitar os ditames constitucionais vigentes e segui-los nas relações laborais:

[...] nas relações laborais, empregado e empregador devem respeitar os ditames constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da justiça social, da função social do contrato e da propriedade privada – aqui incluída a empresa- e da igualdade formal e substancial das pessoas. (PESSOA, 2010, p. 2)

A seguir, alguns princípios constitucionais mais significativos no que diz respeito à violação dos direitos do trabalhador em atos de assédio moral e sexual:

O princípio constitucional da isonomia, pois a prática de assédio moral, muitas vezes, está diretamente ligada a uma conduta discriminatória insidiosa que ofende o princípio constitucional consagrado no caput do artigo 5º, caput, da Constituição da República: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]" (PESSOA, 2010, p. 2). Essa violação pode ser expressa por meio de discriminação em função de uma característica pessoal, como sexo, cor da pele, orientação sexual ou até mesmo a idade. Também pode ser associada a características mais sutis como, por exemplo, a timidez da vítima (PESSOA, 2010, p. 2).

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, pois a vida digna é umbilicalmente ligada ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (BRANCO; RODRIGUES, 2009, p. 7). Desse modo, o homem é um ser racional, diferente de outros seres que possuem valores relativos e condicionados e, assim sendo, o homem é detentor de um valor próprio e sua natureza designa-o como fim em si mesmo, razão essa que se tem um valor absoluto. Nesse diapasão, entende-se que a dignidade está entranhada na existência humana concluindo-se, portanto que, a ideia de dignidade da pessoa humana preexiste à Constituição, dando-lhe esta apenas um reconhecimento na Ordem Jurídica (ALVARENGA, 1998, p. 135 *apud* BRANCO; RODRIGUES, 2009, p. 7). No tocante a dignidade nas relações de emprego, conclui-se que esta ocupa posição de destaque ao possuir a finalidade de evitar a dispensa de tratamento degradante do trabalhador (BARROS, 2007, p. 187 *apud* BRANCO; RODRIGUES, 2009, p. 7).

O direito à intimidade, que é consagrado por nossa Constituição Federal (BRASIL, 2013) como um direito fundamental (art. 5º, X). Segundo Tércio Sampaio Ferraz Júnior citado por Rosana Santos Pessoa (2010, p. 2), a intimidade "é o âmbito do exclusivo que alguém reserva para si sem nenhuma repercussão social,

nem mesmo ao alcance de sua vida privada que, por mais isolada que seja, é sempre um viver entre os outros" (FERRAZ JÚNIOR, 1992 *apud* PESSOA, 2010, p. 2). Uma importante constatação é o fato de que as relações de emprego são marcadas pela subordinação do empregado em face do empregador. Por esta razão, não são raras as condutas deste que ferem a intimidade do subordinado (PESSOA, 2010, p. 2). Todavia, Guedes (2003), em seu texto que foi classificado em 1º lugar no 3º Concurso de Monografias da AMATRA II, ressalta:

O *mobbing* não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. O sujeito perverso, todavia, pode empregar diversos expedientes, inclusive a revista, para ferir sistematicamente a dignidade da pessoa escolhida para ser assediada moralmente [...]. O sujeito perverso emprega vários expedientes para aterrorizar e imobilizar a vítima [...]. Pouco a pouco, o perverso vai dominando a vítima e os atos de violência se tornam explícitos com a desqualificação do trabalho e da pessoa. O trabalho da vítima é desvalorizado com críticas ácidas, reprovações, gritos e xingamentos e sua opinião e comentários têm a indiferença ou a derrisão como respostas. (GUEDES, 2003, p. 35).

O direito fundamental a um meio ambiente de trabalho sadio – As condições de trabalho a que o trabalhador está sujeito influenciam na sua qualidade de vida, da sua saúde e até mesmo no seu relacionamento familiar. Ao trabalhador está garantido, pela Constituição da República (BRASIL, 2013), em seu art. 7º, inciso XXII, o direito a um ambiente de trabalho sadio, livre de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O assédio moral e sexual viola esse direito, uma vez que os atos de assédio viciam o ambiente de trabalho, transformando-o em meio hostil, humilhante, intimidatório que influi na saúde física e mental da vítima, fazendo com que ela adoça. Em último caso, pode atingir o bem maior, qual seja a vida (PESSOA, 2010, p. 2). Para Melo (2004):

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, no final das

contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro Acidentes do Trabalho – SAT. (MELO, 2004, p. 29 *apud* PESSOA, 2010, p. 2)

A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2013), em seu artigo 5º, inciso V, assegura a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país "o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem". O Código Civil de 2002 (BRASIL, 2013), em seu artigo 186 assim dispõe: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito" (PESSOA, 2010, p. 1).

Como exposto neste trabalho, os estudos sobre o assédio moral e sexual são relativamente novos, haja vista que se iniciaram em meados dos anos 80. No Brasil não existe uma legislação nacional que tipifique o crime de assédio moral. Entretanto, existem mais de 80 projetos nas instâncias municipal, estadual e federal tratando sobre o assédio moral. Até agora, somente em alguns municípios e estados, alguns projetos foram sancionados e regulamentados (SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE PRIMEIRA INSTÂNCIA DO ES-TADO DE MINAS GERAIS, 2013)³.

Na Câmara dos deputados, estão em análise cerca de oito projetos de leis sobre o assunto. Um deles é o PL 2369/03, do deputado Mauro Passos (PT-SC), que proíbe o assédio moral nas relações de trabalho. A proposta não transforma o assédio moral em crime, mas em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização (SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE PRIMEIRA INSTÂNCIA DO ES-TADO DE MINAS GERAIS, 2013).

O Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, que pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o Projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, atualmente arquivado, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Além desses, existem ainda os seguintes projetos de lei sobre o tema: Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral; Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação

³ No site não há numeração de página.

moral; Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral (SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE PRIMEIRA INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2013).

Rosana Santos Pessoa reflete, de forma bastante apropriada, que a tipificação de condutas deve ser vista com parcimônia, considerando que a pena não se mostra eficaz na coerção de muitas práticas, mormente em função da situação dos presídios e da impossibilidade de se alcançar a ressocialização do apenado por meio da medida reeducativa (PESSOA, 2010, p. 2). A mesma autora afirma que, embora não haja uma regulamentação legal que defina o assédio moral como crime, não significa que os atos de assédio moral ficam impunes. Assédio moral é um ato ilícito e para coibir tais atos é preciso que haja uma interpretação integradora das normas constitucionais e infraconstitucionais que protegem a saúde, a intimidade e a dignidade do trabalhador e do meio ambiente laboral (PESSOA, 2010, p. 2).

O assédio sexual, por outro lado, já é tipificado como crime por força da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 que acrescentou ao Código Penal o artigo 216-A, que entrou em vigor na data da sua publicação. Pelo princípio da irretroatividade da lei penal mais gravosa, esse tipo só atinge os casos a contar dessa data:

Assédio sexual 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. Parágrafo único. (VETADO). (BRASIL, 2013)

Moreira (2001, p. 1) faz interessantes observações sobre essa norma. A primeira observação é que não foi utilizado o verbo “assediar”, optando-se pelo verbo “constranger”, utilizado também em outros tipos, como “constrangimento ilegal”, “extorsão”, “estupro”, etc.. A segunda observação é que no assédio sexual o legislador não fez nenhuma especificação quanto ao meio pelo qual se leva a efeito o constrangimento, ou seja, se foi mediante grave ameaça, violência ou outros meios. Assim sendo, qualquer meio pode ser utilizado como constrangimento, ainda que não seja a violência física ou a moral. “Meter-se-ia neste rol, por exemplo, a fraude” (MOREIRA, 2001, p 1).

Entretanto, Moreira (2001, p. 2) faz uma conclusão reflexiva do seu trabalho acreditando que o Direito Penal não deveria ser utilizado para incriminar toda e qual

conduta ilícita, deveria ser resguardado para situações limites. O autor acredita que, em alguns casos, o assédio sexual poderia ser resolvido da seara extrapenal sob a égide do Direito Civil, do Direito Administrativo e do Direito do Trabalho. Ele até faz uma exclamação: “Chega de crimes!” (MOREIRA, 2001, p. 2).

Para Moreira (2001, p. 2), o combate a esta prática odiosa sob todos os aspectos, não passa necessariamente pelo Direito Penal, muito pelo contrário: sanções administrativas, trabalhistas e civis seriam, muitas das vezes, mais eficientemente aplicadas e, por conseguinte, mais eficazes e intimidatórias.

Para exemplificar jurisprudencialmente, destacar-se-á um processo de assédio moral com grande repercussão no Estado do Rio Grande do Norte, com a particularidade de envolver condenação por dano moral coletivo. A ação civil pública foi movida pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte contra a – Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV), que foi condenada pela Justiça do trabalho por assédio moral praticado contra empregados que não atingiam as suas metas de vendas. Segundo o Ministério Público do Trabalho, alguns empregados foram constrangidos a receber e ouvir insultos, penalizados com flexões de braço, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas em quadros, fantasiar-se e até mesmo dançar na “boquinha da garrafa”, dentre outros tipos de penas vexatórias:

Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de “brincadeiras” humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais. [...] condenando esta no pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT e, independente do trânsito em julgado da sentença, no cumprimento da obrigação de não submeter seus empregados a situações vexatórias de uso de camisetas com apelidos ou qualquer outro tipo de constrangimento; não impedir o assento de seus empregados em reuniões; não obrigar seus empregados a danças vexatórias; não tolerar que sejam imputados apelidos a seus empregados; não tolerar ou praticar assédio moral no ambiente de trabalho, sob pena de, em caso de descumprimento, pagar multa no valor de R\$ 10.000,00 por empregado prejudicado (sem prejuízo da ação correspondente) a ser revertida ao FAT. (BRASIL, 2006)

No item seguinte, tratar-se-á das consequências para os empregados, para os empregadores e para o Estado.

6 AS CONSEQUÊNCIAS PARA TODOS OS ENVOLVIDOS E AS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE POR PARTE DO EMPREGADOR

O assédio moral e o assédio sexual causam danos para o empregado, para o empregador e, inclusive, para o Estado.

Para o empregado, enquanto vítima, problemas de saúde físicos e mentais e riscos de perda do emprego em razão disso. Em vítimas de assédio moral e sexual, a doutrina enumera alguns efeitos e danos à saúde do assediado como: esfriamento das relações no ambiente de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir com o grupo; isolamento; sentimento de fracasso; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio emocional com crises de choro ou raiva; diminuição da produtividade; demissão voluntária ou involuntária; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão nos relacionamentos afetivos; pensamentos suicidas, tentativas de suicídio, etc... (OLIVEIRA, 2013, p. 140).

Como há uma relação entre os efeitos oriundos do abuso e a saúde da empresa, há prejuízos também para o empregador (OLIVEIRA, 2013, p. 140). A baixa produtividade do trabalhador vítima do assédio afeta os seus resultados pessoais e, via de consequência, afeta a empresa como um todo, pois o grupo do qual ele faz parte, o setor e a empresa passam a produzir menos. Há também possibilidade de faltas constantes do funcionário. Com isso, o empregador terá que substituí-lo e, caso não ocorra a substituição, o trabalho daquele funcionário não será executado, acumulando mais tarefas para os demais colegas de trabalho. Sem contar os prejuízos materiais oriundos de indenizações e gastos com processos judiciais, além do que a sua imagem fica péssima diante da sociedade (OLIVEIRA, 2013, p. 140).

Não somente o empregado e o empregador têm prejuízos com os assédios estudados neste artigo científico. O Estado sofre o que se pode chamar “prejuízo indireto”, pois cabe a ele arcar com uma grande quantia. Oliveira (2013, p. 140-141) assim explica:

[...] considerando-se que as licenças médicas superiores a 15 dias, os afastamentos por acidentes de trabalhos decorrentes do stress psicológico gerado pela violência e, porque não dizer, as inúmeras aposentadorias

precoces, são pagas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, ou melhor, pelo contribuinte. Assim é possível falar, também, em custo social decorrente das situações de coação moral no trabalho. (OLIVEIRA, 2013, p 140-141).

Chegando quase ao final deste trabalho, foi possível examinar as principais particularidades do assédio moral e do assédio sexual. Após conhecer suas principais características, sujeitos e consequências, é necessário agora indicar meios de evitá-los. Ressalte-se que as medidas preventivas aqui trazidas são direcionadas a um público específico: o empregador. Como já exposto no item “Metodologia” deste trabalho, o empregado tem ao seu alcance uma quantidade bastante significativa de materiais que possam auxiliá-lo a prevenir e combater o assédio. Por outro lado, os empregadores que desejam implementar em suas empresas ações preventivas que beneficiariam a todos se depara com uma escassez de materiais que poderiam ajudá-lo em tal desiderato.

Deixe-se bem claro que não há uma medida X que sirva exclusivamente para o assédio moral e uma medida Y que sirva exclusivamente para o assédio sexual. Todas as medidas aqui expostas servem para ambos os tipos, obviamente adaptando-as às particularidades de cada assédio. Na página <<http://www.assediomoral.org/>>, há sugestões de medidas a serem tomadas pelo empregador para o combate dos assédios moral e sexual: custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio; compor equipe multidisciplinar que terá como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência dos problemas; definir a violência moral; informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde em consequência do assédio moral, informando dos custos para a empresa; elaborar política de relações humanas e éticas em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores; essa mesma equipe multidisciplinar elaborará código de ética que visará coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas à saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual. A empresa deverá encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, o Ministério

Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho; fazer com que todos os trabalhadores conheçam o conteúdo do código de ética assim como possuir uma cópia do mesmo; criar espaços de confiança dentro da empresa em que o trabalhador possa ser escutado com respeito, sendo garantido o sigilo da confidência.

Nascimento (2013) ⁴ também traz algumas sugestões de medidas, como formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral e sexual e treinamento dos gerentes em técnicas de administração; participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa, aumento da autonomia dos trabalhadores; definição de tarefas e funções e das condições de trabalho; declaração expressa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder; planificação e desenho das relações sociais na empresa; incentivo a boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso; estar atento para aumento súbito e injustificado de absenteísmo⁵ e presenteísmo⁶; avaliação de riscos psicossociais na empresa;

A prevenção é a melhor forma de evitar prejuízos com gastos futuros, pois melhorará a qualidade de vida e, por conseguinte, aumentará a produtividade da empresa. As empresas, muitas vezes, são relutantes em criar medidas preventivas, achando que lhes trará muitos gastos. Mas, é melhor prevenir do que remediar. As situações de assédio se amontoarão durante o tempo e, lá na frente, os prejuízos serão bem maiores. Um ambiente sadio com políticas voltadas ao companheirismo proporcionará um aumento da produtividade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

⁴ No site não há numeração de página.

⁵ O absenteísmo caracteriza-se pelo fato de o trabalhador deixar de comparecer à empresa, conforme a frequência exigida. Independente dos motivos, tais como indisposição para o trabalho, insatisfação com a atividade que exerce ou com o salário; além de motivos de ordem particular e familiar. (CUNHA, 2012)

⁶ O presenteísmo é caracterizado pela presença “parcial” do funcionário, ou seja, ele está presente na empresa, mas não desempenha suas tarefas de forma satisfatória e completa. Na maioria das vezes, quando está nesta situação, o funcionário apresenta forte desmotivação, deixando de produzir o esperado e comprometendo o bom andamento das atividades normais da empresa. Pode ser consequência de problemas emocionais, familiares, entre outros. Contudo, permanece no posto de trabalho, mesmo não estando pleno de saúde física e/ou psicológica. (CUNHA, 2012).

Diante de todo o exposto no presente artigo científico, verifica-se que muitas são as discussões sobre o assédio moral e sexual, mas há uma carência considerável no que diz respeito à legislação. Muitos são os projetos de leis, mas somente alguns Estados e Municípios brasileiros estão evoluindo nas atividades legislativas.

O objetivo primordial deste trabalho é conscientizar os empregadores da necessidade de prevenir o assédio moral e sexual, além de apresentar medidas preventivas que possam auxiliá-los a coibir e evitar tais males em suas empresas. Acredita-se que esse objetivo foi alcançado.

Contudo, para que as medidas sejam implantadas com sucesso, é necessário que o empregador tenha em mente que é possível, por meio da prevenção, evitar não só as condutas maléficas, mas as suas consequências jurídicas.

Este trabalho não procura esgotar o tema. Espera-se que haja ainda mais estudos relacionados ao assédio moral e sexual, principalmente com foco preventivo. O empregador pode ser o agressor, mas ele pode ser também o primeiro a se conscientizar e prevenir os problemas. Certamente, sendo cauteloso e prevenido, o empregador terá um índice quase zero de assédios em sua organização.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Lúcia Barros Freitas de **Direitos humanos, dignidade e erradicação da pobreza**: uma dimensão hermenêutica para a realização constitucional. Brasília: Editora Brasília Jurídica, 1998.

ALVES, Ricardo Luiz. Os princípios constitucionais do Direito do Trabalho e os direitos trabalhistas constitucionais: uma breve reflexão crítica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 490, 9 nov. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5915>>. Acesso em: 26 set. 2013.

ASSÉDIO MORAL. Apresenta textos sobre assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 27 set. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007.

BASTOS, Roseli Quaresma. Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, dez 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829>. Acesso em: 11 set. 2013.

BRANCO, Ana Paula Tauceda; RODRIGUES, Natália Mara Silva. **O crime do assédio sexual no meio-ambiente de trabalho**: uma abordagem principiológica constitucional. 2009. Disponível em: <<http://www.amatra17.org.br/arquivos/4a4a89850220a.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2013.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 set. 2013.

_____. **Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 23 set. 2013.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 11 set. 2013.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 11 set. 2013.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (21. Região) Acórdão nº 01034-2005-001-21-00-6, Relator: Juíza Joseane Dantas dos Santos. Natal, 15 de agosto de 2006.

Disponível em: <http://www.trt21.jus.br/ej/revista/2006/frame_jurisprudencia.html>
Acessível em: 15 set. 2013.

COSTA, Silvia G. **Assédio Sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios Editora, 1995.

CUNHA, Sandra. Absenteísmo e presenteísmo: indicadores de perdas e danos. **CIPA - Caderno Informativo de prevenção de acidentes**, São Paulo, v. 391, p. 34-58, abr. 2012. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/anexos/ATT00013.pdf>>
Acesso em: 22 set. 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, v. 1, 1998.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Cadernos de Direito Tributário e Finanças Públicas**. São Paulo: RT, v. 1, p. 141-154, out./dez. 1992.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> Acesso em: 11 set. 2013.

GODEGHESI, Luis Henrique Simão. **A ampliação da competência da justiça do trabalho e seus impactos no ius postulandi**. 2009. 112 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01102009-164112/pt-br.php> >. 2009. Acesso em: 10 set. 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. São Paulo, a. IV, n. 10, p. 34- 50, dez. 2003. Disponível em: <
<http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>> Acesso em: 26 set. 2013.

_____. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

JAHN, Ricardo. **Relação de emprego e de trabalho**: diferenciação. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9673/Texto_01_DiferenciaAcAao_entre_RelaAcAao_de_Trabalho_e_RelaAcAao_de_Emprego_ricardo_jahn.pdf>. Acesso em: 9 set. 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: Editora LTr, 2004.

MORAES, Rita. A lei do mais forte. **Isto É**, São Paulo, n.1542, p. 84-89, 21 abr. 1999.

MOREIRA, Rômulo de Andrade. O novo delito de assédio sexual. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 51, 01 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2285>>. Acesso em: 27 set. 2013.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. Medidas preventivas contra o assédio moral. **Húmus News**. 2009. Disponível em: <<http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>> Acesso em: 29 set. 2013.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 11 set. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaró. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

O QUE é assédio moral. **Assedio moral no trabalho**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 22 set. 2013.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p.128-147, mar. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?ipg=87907>>. Acesso em: 14 nov. 2013.

OLIVEIRA, Laura Machado de. O assédio sexual sob a ótica trabalhista: um estudo comparado ao direito penal. **Cognitio Juris**, João Pessoa, ano 1, n. 2, ago. 2011. Disponível em <<http://www.cognitiojuris.com/artigos/02/07.html>>. Acesso em: 25 set. 2013.

OLIVEIRA, Margarete Nicolau de. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2003. 66 f. Monografia (Especialização em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília, 2003. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/18176/assediosexualnarelaoesdetrabalho.pdf?sequence=1>>. 2003. Acesso em: 23 set. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6826>>. Acesso em: 24 set. 2013

_____. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: Editora LTR, 2001.
PESSOA, Rosana Santos. Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14520>>. Acesso em: 26 set. 2013.

REGO, Renata Marques. Expressão artística e teleatendimento: perspectivas para a melhoria de qualidade de vida no trabalho. **PSICOLOGIA CIENCIA E PROFISSÃO**, Brasília, v. 28, n.1, p.200-209, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v28n1/v28n1a15.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2013.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo. Assédio moral e assédio sexual nas organizações: duas faces do abuso de poder. In: CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2004, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: [s.n.] Disponível em: <<http://www.convibra.org/2004/pdf/122.pdf>> Acesso em: 11 set. 2013.

SEGUNDO juízes processos sobre assédio moral estão crescendo. **Portal G1**. Brasília, 16 set. 2008. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL761814-5598,00-SEGUNDO+JUIZES+PROCESSOS+SOBRE+ASSEDIO+MORAL+ESTAO+CRESCENDO.html>>. Acesso em: 03 out. 2013.

SILVA, Paula C. C. da. **Assédio moral no trabalho**. 2007. Trabalho apresentado na disciplina Fontes de Informação Sociológica, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra: Coimbra, 2007. Disponível em: <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>>. 2007. Acesso em: 11 set. 2013.

SILVA, Sidney Gonçalves da. Assédio moral no trabalho: modalidades da violência. **Boletim Jurídico**, Uberaba, ano 5, n. 752, [2011?] Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2397>>. Acesso em: 11 set. 2013.

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE PRIMEIRA INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Leis e projetos sobre assédio moral**. Disponível em: <http://www.serjusrmig.org.br/jorn_pad.php?id=968>. Acesso em 27 set. 2013.

SOBRAL, C. de Oliveira. Relação de trabalho x relação de emprego. **Intertemas**, v.10, n.10. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/344/338>>. Acesso em: 11 set. 2013.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho, [S.l.: s.n.], 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 22 set. 2013.