

A VIOLÊNCIA SILENCIOSA DO ASSÉDIO
THE SILENT VIOLENCE OF THE HARASSMENT

Ailsa Costa de Oliveira*

Maria dos Remédios Fontes Silva*

RESUMO

O Objetivo deste artigo é traçar uma análise acerca do assédio moral e do assédio sexual no ambiente de trabalho. Mostra-se que o assédio moral independe da posição hierárquica do sujeito ativo e passivo, porém, destaca-se no presente trabalho o assédio moral que tem como sujeito ativo o superior hierárquico. Existem inúmeras manifestações comportamentais que caracterizam o assédio moral, porém, o presente estudo optou por discorrer sobre a imposição de metas e pela adoção dos Planos de Desligamentos Voluntários. No caso das metas, demonstra-se que a imposição de objetivos que extrapolem as forças do trabalhador ou da equipe caracteriza o assédio, agravando-se o fato quando o não atingimento resulta em punições de caráter degradante. No caso dos Planos de Desligamentos Voluntários, verifica-se que o assédio decorre dos métodos coercitivos de impor ao trabalhador a adesão. O assédio sexual é crime devidamente tipificado. Diferentemente do assédio moral, no caso de assédio sexual o sujeito ativo é o superior hierárquico que visa obter satisfação sexual em troca de vantagens financeiras ou benefícios. Em ambos os casos, as condutas assediosas resultam na degradação do ambiente de trabalho, bem como em danos à saúde física e mental do trabalhador cujo reflexo atinge a família e seu meio social.

PALAVRAS-CHAVES: Assédio moral; Assédio sexual; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The objective of this article is to establish an analysis of the moral harassment and sexual harassment in the work environment. It is shown that the moral harassment does not depend on the hierarchical position of the active and passive subjects; in this article, however, it is emphasized the sexual harassment which has the hierarchical superior as the active subject. There are several behavioral manifestations which characterize the moral harassment; this study, however, chose to discuss about the imposition of goals and about the adoption of the Voluntary Dismissal Programs. Concerning the goals, it is demonstrated that the imposition of objectives

* Advogado, Especialista em Direito Constitucional e Mestre em Direito pela UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

* Doutora em Direitos Humanos pela Université Catholique de LYON – França – França. Pós-Doutorado pela Université Lumière LYON II – France. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

that go beyond the strengths of the worker, when they are not achieved, result in degrading punishments. Concerning the Voluntary Dismissal Programs, it is observed that the harassment is a result of the coercive methods to impose adherence to the worker. The sexual harassment is a duly typified crime. In the case of the sexual harassment, apart from the moral harassment, the active subject is the hierarchical superior who aims to obtain sexual satisfaction in exchange of financial advantages or other benefits. In both cases the harassing behavior brings about the degradation of the work environment as well as damage for the physical and mental health of the worker whose reflection affects their family and social environment.

KEYWORDS: Moral harassment; Sexual harassment; work environment.

1 INTRODUÇÃO

O problema do assédio não é novo na história da humanidade. Fazendo-se um breve retrospecto histórico, verifica-se que no século XIX os trabalhadores foram massacrados cruelmente nas linhas de produção, tendo como pretexto a liberdade conseguida erigida a princípio universal em face da Revolução Francesa.

Com o advento dos direitos sociais, restou evidenciado que limites deveriam ser estabelecidos e respeitados, sob pena de se verificar a violação de princípios maiores, dentre eles a dignidade da pessoa humana, cuja supremacia e valor supremo axiológico consagrou-se ao longo do tempo por meio dos textos constitucionais, em especial na Constituição Federal de 1988.

O assédio moral pode ser verificado por meio de situações diversas, porém, tais ações possuem o traço comum de degradar o ambiente laboral, tornando insuportável a vida profissional do assediado, fato que invariavelmente repercute na vida pessoal e familiar.

No presente artigo aborda-se duas manifestações de assédio comumente presentes no mundo do trabalho: o primeiro trata da atribuição desarrazoada de metas para o trabalhador, bem como as conseqüências sofridas por estes quando não atingem e não superam reiteradamente tais metas; outro ponto versa sobre os nefastos Planos de Desligamentos Voluntários, quando o trabalhador, por vezes com uma história de vida dentro da corporação se vê coagido a aderir a propostas unilaterais e inegociáveis.

Na medida em que as situações de assédio transcorrem ao longo do contrato de trabalho, surgem gradativamente sintomas de perturbações físicas e emocionais. Destarte, a repressão as mais diferentes formas de assédio tornam-se então ferramentas eficazes de proteção à saúde física e mental do trabalhador.

No que se refere ao assédio sexual, é preciso ressaltar que tal prática constitui ação criminosa devidamente tipificada. No assédio sexual, o criminoso busca obter vantagens de natureza sexual na maioria das vezes chantageando a vítima. Nos casos de assédio sexual, a vítima sempre está numa condição de subordinação com relação ao sujeito ativo, diferentemente do assédio moral onde o grau de subordinação não é um fator determinante para a constatação do assédio.

Por fim, o artigo demonstra que o problema do assédio preocupa o Estado brasileiro, mormente pelos danos que tais práticas causam aos trabalhadores, aos seus familiares e as pessoas que o cercam na sociedade. Desse modo, existem cartilhas produzidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que ilustram numa linguagem popular como o trabalhador pode identificar e se defender de condutas assediosas.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO

As diversas manifestações de assédio presentes nas mais variadas relações de emprego são uma prova inequívoca de que o poder diretivo precisa de limites claros, sob pena da submissão do trabalhador a uma jornada insuportável de torturas físicas e psicológicas.

Diante das repercussões pessoais e sociais causadas pelas diferentes formas de assédio, é cabível dissertar, pelo menos sobre as duas mais conhecidas: O assédio moral e o assédio sexual. No entanto, para que se possa adentrar sobre estas duas principais formas de assédio presentes no mundo do trabalho, é preciso que o termo assédio, em sentido *lato*, seja conceituado. Marie-Grance Hirigoyen conceitua o tema da seguinte maneira:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos,

escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.¹

Percebe-se que a perturbação no ambiente de trabalho manifesta-se independentemente do tipo de assédio. Tal fato torna-se relevante visto que é cediço o aumento da probabilidade de surgirem problemas de saúde ocupacional em trabalhadores que são obrigados a conviver num ambiente laboral contaminado pelo assédio. Ademais, no art. 7º, XXII, da Constituição Federal ficou albergado como um direito de trabalhadores urbanos e rurais, *in verbis*: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

3 O ASSÉDIO MORAL

Apesar de aparentemente ser um assunto novo, não há como negar que a figura do assédio moral esteve presente ao longo da história. Basta lembrar a situação dos trabalhadores no século XIX. A situação de opressão, as longas jornadas de trabalho, a insalubridade e a ameaça de desemprego, dentre outras situações de precarização, tornavam o trabalhador uma frágil vítima de toda sorte de abusos.

Com o advento do Estado Social e a consagração da dignidade como característica inerente à condição humana, ocorreu uma gradativa preocupação estatal em coibir ou pelo menos intimidar que práticas danosas a saúde física e mental do trabalhador disseminem-se no ambiente laboral.

Francisco das Chagas Lima Filho afirma que existem duas concepções possíveis sobre o assédio moral. A primeira é a concepção subjetiva, que trata o assédio moral como uma consequência de um ato intencional do agente. A segunda concepção é a objetiva, cuja idéia é eliminar a intencionalidade como fator decisivo para a caracterização do assédio moral. Levando em consideração a concepção objetiva o autor afirma que o assédio moral:

¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2010, p. 65.

É constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), que cria um ambiente de degradação no entorno laboral, tornando extremamente penoso e, às vezes, insuportável ao trabalhador a continuidade da relação de trabalho ou emprego.

[...]

Pode-se definir o assédio moral como atentado à dignidade da pessoa, exercido de forma reiterada, potencialmente lesiva e não desejada, dirigida contra um ou mais trabalhadores, no local de trabalho ou em consequência do mesmo, constituído por toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica/moral ou física de uma pessoa, podendo ainda colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.²

O assédio moral que tem como sujeito ativo o superior hierárquico, bem como o caráter predominantemente intimidatório deste tipo de conduta também foram analisados por Francisco das Chagas de Lima Filho. Explica o autor que:

O assediante utiliza sua posição dominante no organograma da empresa para quebrar a resistência da pessoa assediada, que a cada dia passa a se sentir mais isolada e incapaz e, portanto, impedida de apresentar respostas às condutas agressivas de que é vítima, porquanto, um dos objetivos que se persegue com os atos intimidatórios do trabalhador é o de fazê-lo sentir que se encontra sem apoio e respaldo por parte dos outros colegas de trabalho, eis que com tal procedimento se estende o temor sobre os demais trabalhadores que terminam se desvinculando daquele que está sendo vítima de assédio por receio de virem a sofrer o mesmo tratamento, e com isso, o isolamento da vítima é mera consequência.³

Marie-france Hirigoyen divide as atitudes hostis que permeiam o ambiente de trabalho em quatro categorias: A primeira trata da deterioração proposital das condições de trabalho. Neste caso, a precarização das condições laborais implicará numa queda de rendimento do trabalhador tornando mais fácil a tarefa do agressor em apontar uma suposta incompetência da vítima, o que torna o processo de demissão da vítima justificável; Pode ocorrer uma segunda forma de atitude hostil quando a vítima é isolada; Uma terceira categoria versa sobre atentados contra a dignidade

² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 37-38.

³LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Op. cit., p. 41.

do trabalhador e, por fim, uma quarta categoria é englobada pela autora dentro de situações que caracterizem violência verbal, física ou sexual.⁴

Além das atitudes hostis que culminam invariavelmente com a caracterização do assédio moral, existem diversos exemplos típicos deste problema. João Luís Vieira Teixeira traz quinze situações claras de assédio moral. Como forma de ilustrar o presente estudo, optou-se por escolher as metas e os Planos de Desligamentos Voluntários como exemplos nefastos do assédio no âmbito das organizações.

3.1 A ESTREITA RELAÇÃO ENTRE A ATRIBUIÇÃO DE METAS E O ASSÉDIO MORAL

A atribuição de metas é uma verdadeira chaga que assola os diversos setores de serviços. É bastante perceptível e notório nas lojas de alguns *shoppings centers* chamadas codificadas pelos sistemas de som advertindo vendedores e caixas sobre a necessidade de dar celeridade ao trabalho. Este comportamento não pode ser visto como um estímulo ao empregado, mas como uma forma vexatória de impor um ritmo de trabalho muito além do possível, mormente levando-se em consideração a pequena quantidade de funcionários ou mesmo uma maior demanda de clientes em determinado momento. Este tipo de conduta empresarial está presente, sobretudo, em departamentos de vendas ou em situações de elevada competitividade. A situação de assédio moral em face do não cumprimento de metas foi tratada por João Luís Vieira com as seguintes palavras:

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução: Rejane Janowitz. 5. ed.. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 107-110. A autora exemplifica através de uma lista diversas atitudes hostis. A título de ilustração é pertinente a transcrição de algumas atitudes consideradas hostis pela autora nas quatro categorias. Para a lista completa, cf. pg. 108-109. 1) Deterioração proposital das condições de trabalho: • Retirar da vítima a autonomia. • Contestar sistematicamente todas as suas decisões. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências. • Induzir a vítima a erro; 2) Isolamento e recusa de comunicação: • A vítima é interrompida constantemente. • É posta separada dos outros. • Já não a deixam falar com ninguém. • A direção recusa qualquer pedido de entrevista; 3) Atentado contra a dignidade: • Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. • Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; • Atribuem-lhe tarefas humilhantes. • É injuriada com termos obscenos ou degradantes; 4) Violência verbal, física ou sexual: • Ameaças de violência física. • Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. • Não levam em conta seus problemas de saúde.

Empresas com metas de produtividade que, não atingidas, acarretam “brincadeiras”, como danças vexatórias; uso de roupas do sexo oposto; receber diplomas com o título de pior vendedor ou de pior empregado do mês; ou, ainda, ter que usar uma tartaruga sobre sua mesa de trabalho, para que todos a vejam, como símbolo de sua lentidão. Temos, ainda, que mencionar as críticas perante outros empregados, reuniões para críticas coletivas, críticas perante clientes etc.⁵

Ilustra a presente situação, o caso de um ex-empregado da Ambev que denunciou a prática de técnicas de motivação absolutamente degradantes. Tais fatos estão noticiados no site do TRT 21 no link de notícias (23/08/2006).

Sobre o caso, diz o sítio do TRT 21:

Segundo os trabalhadores da Empresa, em testemunho no processo, receber e ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar na boquinha da garrafa, assistir à reuniões em pé, desenhar caricaturas no quadro, virar a mesa da equipe que não batia as metas, fantasiar-se e sair andando pelas dependências da empresa, atribuir apelidos, inclusive, reveladores de certo grau de discriminação, e mais outras tantas prendas, eram práticas impostas aos empregados que não atingiam as metas de vendas exigidas pelos supervisores da Empresa AMBEV em Natal.⁶

Nesse caso, uma ação civil pública foi julgada em novembro de 2005 pela 1ª Vara do Trabalho de Natal condenando a Ambev a pagar uma indenização de 1 milhão de reais revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Em 22 de agosto a decisão foi reiterada pelo Tribunal.

3.2 A INTIMIDAÇÃO ASSEDIOSA POR MEIO DOS PLANOS DE DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS

⁵ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: Conceito, Causas e Efeitos, Liderança Versus Assédio, Valorização do Dano e sua Prevenção**. São Paulo: LTr, 2009, p. 48.

⁶ Disponível em: <<http://www.trt21.jus.br/asp/noticia/NOTICIA.ASP?cod=10169>>. Acesso em: 11/ 08/2011

Em função dos processos de reestruturação produtiva como a terceirização, muitas vezes em decorrência das privatizações, tornou-se uma prática freqüente a utilização do chamado Plano de Desligamento Voluntário (PDV) ou Planos de Desligamento Incentivado (PDI). João Luís Vieira Teixeira trata este tipo de conduta da empresa como assédio moral e explica que:

Em alguns casos, são enviados, repetidamente, ao obreiro, mensagens, correios eletrônicos e cartas solicitando sua adesão ao Plano, chegando-se ao absurdo de as propostas já virem preenchidas e datadas, faltando apenas a assinatura do trabalhador. E, para piorar a situação, já absurda, o empregado é constantemente transferido de local de trabalho, até finalmente “aceitar” seu desligamento pelo PDV.⁷

A presença dos fatores supracitados transforma a jornada de trabalho numa verdadeira sessão de tortura. O trabalhador tem de se dedicar a exercer sua atividade profissional adequadamente sob um clima de tensão, onde a qualquer momento pode ser alvo de ataques a sua dignidade.

Durante a ocorrência do assédio moral, o trabalhador perde o foco em sua atividade que, dependendo do grau de complexidade, pode inclusive resultar em um acidente de trabalho. O trabalhador passa a ser o centro das atenções, na medida em que quando assediado na frente de todos, sobretudo pelo superior hierárquico, serve de exemplo para que os demais trabalhadores cumpram suas atividades, não através do poder diretivo, mas através de mecanismos violentos e opressivos.

3.3 OS REFLEXOS NEFASTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE E NAS RELAÇÕES FAMILIARES

As conseqüências do assédio moral perpassam a vida pessoal e laboral do empregado, na medida em que os familiares percebem a situação de angústia e sofrimento, bem como a mudança no aspecto comportamental, cuja manifestação pode acontecer de diversas formas, invariavelmente danosas a estrutura familiar. O assédio moral passa a ser não apenas um

⁷ TEIXEIRA, João Luís Vieira. Op. cit., p. 49.

instrumento utilizado para aniquilar o indivíduo, mas também atinge frontalmente a família. Francisco das Chagas Lima Filho esclarece este ponto com os seguintes argumentos:

A capacidade do assediado de se socializar será inevitavelmente afetada em face do isolamento a que se submete e, como consequência, a sua hostilidade para as demais pessoas será uma constante, devido à hipersensibilidade de que padece e, por óbvias razões, os familiares e aqueles que dele estão mais próximos passam também a sofrer as consequências danosas desse tipo de violência laboral, pois todos serão afetados pela angústia, pela humilhação, pelas suas perturbações físicas e psicológicas.⁸

É de enorme gravidade quando a empresa, conhecendo situações de assédio moral em seu interior, se cala diante dos fatos. Uma empresa comprometida com valores éticos e morais deve agir energicamente, sobretudo contra superiores hierárquicos que utilizam-se de práticas violentas e intimidatórias contra os trabalhadores. A empresa que não age, faz nascer em seu pessoal à idéia de que é possível a manutenção e mesmo o crescimento de suas carreiras através da utilização de mecanismos perversos. Marie-France Hirigoyen alerta para este fato ao afirmar que:

Se a empresa é assim condescendente, a perversão gera a emulação entre indivíduos que não são propriamente perversos, mas que perdem seus referenciais e se deixam persuadir. Não acham mais chocante que um indivíduo seja tratado de maneira injuriosa. Não se sabe onde está o limite entre o fato de criticar ou censurar seguidamente alguém para estimulá-lo e o fato de persegui-lo.⁹

Para encerrar o tema, é cabível trazer as palavras de Zeno Simm, visto que o autor aborda a questão do assédio moral sob o prisma da proteção do trabalhador. Destarte, o assédio moral passa a ser visto como um ataque a dignidade e a princípios e bens jurídicos consagrados. O assédio moral passa então a ser tratado como uma forma de ataque ao direito fundamental a vida, devidamente consagrado pelo ordenamento jurídico nacional e internacional. Explica então o autor que:

⁸ Ibidem, p. 52.

⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2010, p. 93.

Bem mais precioso de que o homem dispõe, a vida merece a especial tutela, não só por parte da ordem jurídica, mas também de toda a sociedade, que deve velar pela preservação da existência de todos que a integram. Esta questão é importante no âmbito do presente estudo, na medida em que não raras vezes o acoso psíquico não só arruína a vida mental ou psíquica do ser humano como destrói a sua própria existência física, seja em decorrência das enfermidades corporais que causa, seja pela indução à atitude desesperada do suicídio. Portanto, com a repressão ao acoso psíquico visa-se, primeiramente, a preservar a vida do trabalhador.¹⁰

Pelo exposto, percebe-se que é primordial que as empresas construam mecanismos de detecção, controle e combate de condutas assediosas. Uma empresa que alimenta a cultura do assédio moral desonra sua função social, pois todo o benéfico gerado pelo emprego se anula quando o trabalhador adoece ou sofre acidentes em decorrência das perturbações geradas pelo assédio. Para cumprir sua função social é de fundamental importância que a empresa tenha como foco central à valorização do trabalho humano.

4 O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é cometido na maioria das vezes por homens que exercem uma condição de superioridade hierárquica em relação às mulheres.

Pode-se definir o assédio sexual sobre o prisma legal, uma vez que a Lei n. 10.224/2001 definiu o assédio sexual como um tipo penal. O art. 1º desta Lei alterou o Código Penal, que no art. 216-A passou a definir assédio sexual com o seguinte conteúdo, *in verbis*:

Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função:
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

¹⁰ SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008, p. 135.

Portanto, diferentemente do assédio moral, ainda não tipificado como crime, no caso de assédio sexual, em face da gravidade do ato, optou o legislador por tutelar a vítima punindo àqueles que se valem de tais atos para espalhar o terror dentro das instituições.

4.1 DIFERENÇAS ENTRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

É possível que durante atitudes assediosas de conotação flagrantemente sexual, ocorram também condutas que configurem assédio moral. A insucesso do assediante na busca de conseguir seus objetivos sexuais com a vítima, pode desencadear um processo de punição manifestada pela imposição de práticas caracterizadas como assédio moral. Destarte, ante a natureza diferenciada destes dois tipos de assédio, é de bom alvitre estabelecer uma diferenciação entre eles. Márcia Novaes Guedes enfrenta a questão com as seguintes palavras:

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é fundamental. As pessoas, normalmente, tendem a confundir os termos “assédio moral” e “assédio sexual”. Uma e outra violência não são modismos, são fenômenos que, em certos casos, guardam alguma relação, mas que se distinguem radicalmente porque, enquanto o primeiro visa a dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem, o segundo visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror.¹¹

Portanto, tanto o assédio sexual quanto o assédio moral são fenômenos repugnantes que devem ser combatidos fortemente no âmbito das instituições. A informação e a educação dos trabalhadores é fundamental no reconhecimento de atitudes de caráter assedioso, cabendo a empresa que deseja se manter livre de denúncias ou mesmo de condenações originárias deste fenômeno nefasto, manter programas de prevenção e combate as mais diversas formas de assédio.

4.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

¹¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008 p. 43

Diferentemente do assédio moral, onde existe a possibilidade do superior hierárquico ser vítima de assédio, no caso do assédio sexual é necessário que o assediante exerça uma posição de superioridade hierárquica em relação à vítima, ou seja, o autor da conduta tipificada seja chefe, seja um funcionário posicionado no mínimo em um patamar imediatamente superior a vítima no organograma da empresa ou mesmo que seja o proprietário ou sócio da sociedade empresária. Utilizando-se da definição legal e das possibilidades de assédio acima descritas, é possível caracterizar o assédio sexual. Destarte, de acordo com Ernesto Lippmann o que caracteriza o assédio sexual:

É o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, ou sócio da empresa, com promessas de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios. É necessário que haja uma ameaça concreta de demissão do emprego, ou da perda de promoções, ou de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade. É a “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado.¹²

Lamartino França de Oliveira entende o assédio sexual através de duas perspectivas ou modalidades. A primeira trata do assédio sexual por chantagem, intercâmbio ou *quid pro quo* e a segunda modalidade versa sobre o assédio sexual ambiental ou de intimidação. Quanto à primeira modalidade explica o autor que:

Caracteriza-se quando o sujeito ativo do assédio ocupa no trabalho uma posição hierárquica superior ao apossado, valendo-se desta para obter sua intenção sexual. Para caracterizá-lo, o sujeito ativo condiciona a contratação e/ou as condições do emprego e/ou a rescisão do contrato de trabalho do sujeito passivo à realização, por este, de ato de conteúdo sexual em favor daquele ou de terceiros (familiares, clientes, amigos ou outros empregados).¹³

¹² LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas Relações e Trabalho**. 2. ed. atual.. São Paulo: LTr, 2004, p. 22.

¹³ OLIVEIRA, Lamartino França de. **Assédio Sexual no Trabalho**. In: CESÁRIO, João Humberto (Coord.). *Justiça do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana: Algumas Relações do Direito do Trabalho com os Direitos Civil, Ambiental, Processual e Eleitoral*. São Paulo: LTr, 2007, p. 106.

No que tange ao assédio sexual ambiental ou de intimidação pode-se verificar as seguintes características: O assédio é praticado por uma pessoa ligada à corporação cujo cargo é igual ou superior ao assediado; Contamina o ambiente de trabalho e visa criar uma situação insustentável de constrangimento e intimidação objetivando estimular o assediado a pedir demissão. A caracterização do assédio sexual ambiental estabelece-se através das seguintes condutas:

Ofensas verbais (gostosa, piranha, delícia etc); piadas de cunho sexual; olhadas lascivas e maliciosas ou fixas e ameaçadoras; comentários obscenos, chulos sobre seios, nádegas e órgãos genitais; fotos, protetores de tela e pôsteres em que a nudez/pornografia estejam presentes; *e-mails*, bilhetes e outros escritos de cunho sexual; passar a mão nas partes íntimas; comparações maliciosas entre a vítima e outras pessoas; tocar ou roçar o corpo do assediado de forma forçada, não quista e intencional; os agarrões, beliscões e, ainda, os assovios comuns nesta prática; atirar objetos ao solo para pedir que as mulheres de saia os recolham, insinuações de como vestir para destacar os seios e/ou pernas.¹⁴

É preciso ficar claro, entretanto, que condutas elogiosas, bem como propostas visando o início de um relacionamento são aceitáveis em qualquer ambiente, desde que conduzidas com habilidade e, sobretudo, respeitando a vontade alheia.

4.3 CONDUTAS DEFENSIVAS DA VÍTIMA

Em face da preocupação com o crescente número de relatos concernentes a prática de assédio nas diferentes corporações, coube ao Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego, a elaboração de uma cartilha que orienta o trabalhador a identificar e tomar as devidas providências, quando vítima de assédio moral ou sexual. É cabível, portanto, transcrever as orientações do Estado brasileiro aos trabalhadores no que tange a esta matéria. Nesse sentido, além de romper o silêncio deve o trabalhador:

Dizer claramente não ao assediador;
Contar para os (as) colegas o que está acontecendo;

¹⁴ Ibidem, p. 107.

Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras;
Arrolar colegas que possam ser testemunhas;
Relatar o acontecimento ao setor de recursos humanos;
Relatar o acontecido ao sindicato;
Registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum;
Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.¹⁵

Percebe-se claramente que seguindo as recomendações supracitadas, a vítima estará se cercado de um conjunto probatório capaz de se contrapor a possíveis argumentos ou justificativas difamatórias do assediador.

5 CONCLUSÃO

O assédio ocorre quando se fazem presentes dentro do local de trabalho, condutas abusivas que levem a uma degradação do meio ambiente laboral. Apesar das condutas assediosas existirem desde os primórdios dos contratos subordinados de trabalho, a preocupação estatal em coibir tais atos é relativamente recente, devendo-se fundamentalmente pela preocupação em preservar a dignidade do trabalhador.

Pouco importa a posição hierárquica do sujeito ativo do assédio nos casos de assédio moral. De toda forma, os casos que se verificam com maior frequência têm como sujeito ativo o superior hierárquico e como vítima algum trabalhador ou um grupo de trabalhadores subordinados.

Dentre algumas condutas notoriamente degradantes, é possível eleger a atribuição desarrazoada de metas aos trabalhadores. As punições de caráter geralmente vexatório ocorrem quando o trabalhador ou o grupo responsável pelo atingimento de determinada meta, falham em sua consecução. O assédio ocorre tanto pelo estabelecimento de metas inatingíveis, quanto pelas punições degradantes impostas aos que falham.

O assédio moral também pode ser verificado quando o trabalhador é coagido a aderir a Planos de Desligamento Voluntário. Nesse caso, o assédio ocorre pelos meios utilizados pela empresa quando busca convencer a qualquer custo e por meio de ameaças, chantagens, alteração

¹⁵Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9AAB506149C/AssedioMoralnoTrabalho.pdf>. Acesso em: 14 de agosto de 2012, p. 39.

freqüente de local de trabalho, dentre outros, o trabalhador a desistir unilateralmente do contrato de trabalho.

Graves também são os reflexos do assédio moral na saúde física e mental dos indivíduos, visto que as humilhações e os sofrimentos provocados pelas atitudes cruéis do sujeito ativo acabam contaminando a família, refletindo negativamente na conduta do trabalhador em seu meio social. O combate ao assédio moral passa a ser então uma medida de preservação da dignidade e, sobretudo, de tutela da vida do trabalhador.

No que se refere ao assédio sexual, o primeiro ponto que deve ser ressaltado é que tal conduta constitui crime devidamente albergado no art. 216-A do Código Penal. Diferentemente do assédio moral, nos casos de assédio sexual o sujeito ativo exerce uma superioridade hierárquica dentro da corporação.

A busca por favores sexuais do subordinado com a promessa de recompensas caracteriza o assédio sexual, bem como a aplicação de medidas desproporcionais de caráter punitivo, tais como: o estabelecimento de sanções disciplinares e ameaças ou perda de direitos em face da recusa.

A conduta assediadora de natureza sexual pode se verificar tanto diretamente por meio de propostas de cunho sexual, quanto pela contaminação do ambiente de trabalho pela perturbação da vítima com situações constrangedoras. Desse modo, comentários inconvenientes ou a exposição de conteúdos inadequados à vítima caracteriza a conduta assediadora.

O combate as mais diversas formas de assédio é um dever do Estado, mas também das próprias corporações que devem desenvolver programas nesse sentido. Os poderes constituídos legitimados para este fim devem trabalhar visando à identificação dos focos deste fenômeno perverso que atormenta a vida de muitos trabalhadores. Por fim, a educação e a informação são ferramentas fundamentais para que o trabalhador possa ter condições de agir firmemente quando vitimado por alguma situação assediadora.

6 REFERENCIAS

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2010.

_____. **Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.** Tradução: Rejane Janowitz. 5. ed.. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador.** São Paulo: LTr, 2009.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas Relações e Trabalho.** 2. ed. atual.. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Assédio Sexual no Trabalho.** In: CESÁRIO, João Humberto (Coord.). **Justiça do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana: Algumas Relações do Direito do Trabalho com os Direitos Civil, Ambiental, Processual e Eleitoral.** São Paulo: LTr, 2007.

SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho: Manifestações, efeitos, prevenção e reparação.** São Paulo: LTr, 2008.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: Conceito, Causas e Efeitos, Liderança Versus Assédio, Valorização do Dano e sua Prevenção.** São Paulo: LTr, 2009.