



AS CONTRIBUIÇÕES CONCEITUAIS DA LEI MARIA DA PENHA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS

THE CONCEPTUAL CONTRIBUTIONS OF THE MARIA DA PENHA LAW IN CASES OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AGAINST WORKING WOMEN

Isadora Hörbe Neves da Fontoura¹

Suzéte da Silva Reis²

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as contribuições conceituais da Lei Maria da Penha nos casos de assédio moral e sexual contra as mulheres trabalhadoras. Para isso, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: de que forma as contribuições conceituais da Lei Maria da Penha se relacionam aos casos onde há assédio moral e sexual contra as mulheres trabalhadoras? O método de pesquisa abordado será o dedutivo e a técnica de pesquisa será a bibliográfica. Apesar de existir muitos direitos trabalhistas garantindo a proteção da mulher no ambiente de trabalho, é constante no cotidiano das mulheres trabalhadoras o fenômeno do assédio moral e sexual. Desde a inserção da mulher no mercado de trabalho com a era da Revolução Industrial, as mulheres começaram a ter mais direitos, contudo, é notório que a evolução legislativa não está sendo acompanhada por alguns empregados e empregadores que cometem os assédios contra as empregadas. A Lei 11.340 de 2006, intitulada Lei Maria da Penha, tem como finalidade erradicar as violências contra as mulheres. O assédio moral e sexual

¹Mestranda em Direito pelo Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Integrante do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade e do Grupo de Pesquisas Direito, Cidadania & Políticas Públicas, ambos vinculados ao Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Integrante do Núcleo de Estudos O Trabalho Além do Direito do Trabalho, vinculado ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Endereço eletrônico: isadorahorbe@hotmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9740515127681628>.

² Doutora em Direito (Área de concentração: Direitos Sociais e Políticas Públicas) pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestre em Direito, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação – Mestrado – em Direito e do Curso de Graduação em Direito da UNISC. Professora de Cursos de Especialização *Latu Sensu* em diversas instituições de ensino superior. Coordenadora do Grupo de Pesquisas “Relações de trabalho na contemporaneidade”. Endereço eletrônico: sreis@unisc.br. Currículo Lattes: 0526411653933592.



causa turbulências psicológicas na mulher trabalhadora e, por esta razão, a violência psicológica prevista na referida lei está presente quando ocorrem estes fenômenos.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Violência psicológica.

ABSTRACT

This study aims to analyze the conceptual contributions of the Maria da Penha Law in cases of moral and sexual harassment against working women. For this, we seek to answer the following research problem: how the conceptual contributions of the Maria da Penha Law relate to cases where there is moral and sexual harassment against women workers? The research method will be deductive and the research technique will be bibliographic. Although there are many labor rights guaranteeing the protection of women in the workplace, the phenomenon of moral and sexual harassment is constant in the daily lives of women workers. Since the insertion of women in the labor market with the era of the Industrial Revolution, women began to have more rights, however, it is clear that the legislative evolution is not being followed by some employees and employers who commit harassment against female employees. Law 11,340 of 2006, entitled Maria da Penha Law, aims to eradicate violence against women. Moral and sexual harassment causes psychological turmoil in working women and, for this reason, the psychological violence provided for in the aforementioned law is present when these phenomena occur.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Psychological violence.

1 Introdução

O advento da Revolução Industrial trouxe muitos aspectos positivos para a sociedade em geral. As mulheres foram as mais afetadas positivamente, em virtude de que começaram a ter a oportunidade de trabalhar e, por conseguinte, tiveram sua inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, os direitos trabalhistas das mulheres começaram a serem cada vez mais garantidos e protegidos pelo ordenamento jurídico. Todavia, por mais que já existam muitos direitos assegurados às mulheres trabalhadoras, ainda há muitos preconceitos perante elas no ambiente de trabalho. Estes preconceitos se transformam em assédio moral e sexual.

Não somente a Consolidação das Leis do Trabalho com um capítulo próprio a respeito da proteção da mulher que garante os seus direitos na esfera trabalhista, mas também a Constituição Federal de 1988 que assegura, com o princípio da



Igualdade, que todos possuem os mesmos direitos e com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que garante que todos devem viver uma vida com dignidade em todas as áreas. Contudo, alguns empregados e empregadores não estão conseguindo se adaptar com as evoluções legislativas no tocante aos direitos trabalhistas das mulheres.

A Lei 11.340 de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, tem como finalidade erradicar e combater a violência contra a mulher. Uma das violências previstas na supracitada lei é a violência psicológica, que ocorre quando a mulher está com seu psicológico deteriorado em virtude de uma atitude de um agressor que tinha como objetivo fazer com que ela sofresse psicologicamente. Quando ocorre o assédio moral e sexual, é inquestionável que a mulher trabalhadora fica com o seu psicológico abalado, tendo, por conseguinte, a incidência da violência psicológica nela.

2 Assédio moral e sexual contra a mulher trabalhadora

A Revolução Industrial foi o período responsável pela entrada das mulheres no mercado de trabalho. Anteriormente a esta época, as mulheres somente tinham como função cuidar da família e das atividades domésticas. Contudo, como a produção aumentou nas indústrias e necessitava-se de mais mão de obra, as mulheres foram chamadas. Inquestionavelmente, as mulheres trabalhavam em condições desumanas, todavia, esta realidade foi mudando ao longo do tempo.

Evoluções legislativas como a criação da Consolidação das Leis do Trabalho e a inserção do capítulo III, intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, em 1999, assegurou às mulheres muitos direitos no ambiente de trabalho. Entretanto, anteriormente ao ano de 1999, houve a promulgação da Constituição Federal de 1988, que assegurou o princípio da Igualdade, garantindo que todos possuem os mesmos direitos e o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, assegurando que todos devem viver uma vida com dignidade. Mas, o fenômeno do assédio moral e sexual é muito constante no cotidiano das mulheres trabalhadoras.



O assédio é considerado todas as práticas que visam ferir a pessoa assediada. No conceito de Martins (2017, p. 22) “assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a força ou a vontade de uma pessoa”.

Para Hirigoyen (2020, p. 134), o assédio:

Trata-se de uma violência fria, verbal, feita de depreciação, de subentendidos hostis, de falta de tolerância e de injúrias. O efeito destruidor vem dessa repetição de agressões aparentemente inofensivas, mas contínuas, e que se sabe que não cessarão nunca. É uma agressão que não tem fim. Cada ofensa vem fazer eco a ofensas anteriores e impede de esquecê-las, como seria o desejo das vítimas, mas que o agressor lhes recusa.

Dessa forma, o assédio tem como finalidade destruir quaisquer vestígios de autoestima que a pessoa tem em seu ambiente de trabalho e em sua vida pessoal. Nesse sentido, tanto o empregado como o empregador podem ser assediadores. Quando um colega de trabalho comete assédio contra o outro, é caracterizado como assédio horizontal. Se o assediador for o próprio empregador, se nomeia como assédio vertical.

Acerca do assédio vertical, Oliveira e Lenci (2018, p. 7) discorrem que:

É um fenômeno que é percebido entre eles e seus colegas de trabalho, por causa da diferença salarial, competitividade, a inveja do colega de trabalho. Ou seja colocam o sujeito a diversas situações humilhantes, sob comentários ofensivos, rumores da sua vida pessoal e calúnias que podem diminuir a sua imagem profissional diante da empresa.

Portanto, o assédio entre colegas de trabalho ocorre, normalmente, quando um sente inveja do outro. E, por este motivo, precisa descontar a sua infelicidade no seu colega. No caso do assédio horizontal, Hirigoyen (2020, p. 82), analisa que:

A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade identitária, ele tem necessidade de dominar e o faz tanto mais facilmente quanto mais o empregado, temendo a demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se



justifica: horários prolongados, que não se podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas.

Quando há a ocorrência da humilhação no ambiente de trabalho, começa a se desenvolver falta de vontade e desmotivação para exercer o cargo com competência, como a pessoa realizava anteriormente ao assédio. Os sintomas que a prática do assédio ocasiona na pessoa assediada, estão vinculados a transtornos do sono, ansiedade, stress e mudanças na personalidade, o que acabam acarretando problemas no relacionamento conjugal (SILVA, 2018, p. 9).

Estes fatores acarretam o desequilíbrio físico e emocional da vítima, resultando, ainda, em um estado de doença, que, por sua vez, gera necessidade de dispensa do serviço para restabelecimento da saúde comprometida. Entretanto, o agressor começa a promover uma imagem negativa da vítima pela ausência no trabalho. O desenlace habitual desta situação resume-se na exoneração forçada (ou voluntária) da vítima, ou, até mesmo, a sua transferência para outro departamento (SILVA, 2018, p. 9).

O assédio moral, o mais recorrente e que tem possibilidade de se passar despercebido nas relações de trabalho, se caracteriza pelas palavras de xingamentos, humilhações e inferiorizações perante a pessoa assediada. Nesse sentido, o assédio moral tem como objetivo atingir o psicológico da vítima, sendo, portanto, uma afronta ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (MARTINS, 2017, p. 28).

Contudo, é de suma importância afirmar que nem todas as atitudes no ambiente de trabalho são consideradas assédio. Por exemplo, na situação em que existe a discordância entre um empregador e o seu empregado, não se configura como assédio moral. Somente irá se caracterizar como assédio moral, se houver violência nesta discordância, no caso em que um trabalhador estiver sendo tratado



diferentemente dos outros, com o objetivo de diminuí-lo perante a sua equipe. (SILVA, 2018, p. 11)

Extrapolando, o assédio também pode ser caracterizado quando há o objetivo de alterar a forma de o trabalhador proceder em relação a algum assunto, como, por exemplo, na imposição do não apoio a algum sindicato ou movimento reivindicatório em curso. O assédio moral provoca a deterioração do ambiente de trabalho, que passa a comportar modos arbitrários e negativos de convivência, provocando prejuízos aos trabalhadores. Portanto, há prejuízo para a compostura e identidade do trabalhador, assim como para as suas relações afetivas e sociais, acarretando danos à saúde física e mental (SILVA, 2018, p. 11).

O assédio sexual está previsto na Lei 10.224 de 2001, que acrescentou ao Código Penal o artigo 216-A:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A:

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 (BRASIL, 2001).

Nesse sentido, o assédio sexual é quaisquer condutas que tenham como objetivo conseguir vantagens com outra pessoa através de coação sexual. O exemplo mais clássico seria o empregador solicitar da empregada atividades sexuais, caso contrário, ele irá demitir ela. Ou, se forem colegas de trabalho, o colega de trabalho não irá denunciar a empregada se ela realizar atos libidinosos a ele.

Conforme discorrem Oliveira e Lenci (2018, p. 4):

Portanto, para caracterizar o crime de assédio sexual é necessário um pedido de favores sexuais, de várias maneiras, direta ou indiretamente, não-verbais ou verbal. Isto é, o assédio é configurado apenas em casos onde há o abuso do poder como uma forma de obter favores impuros, e onde existe uma resistência da vítima. Quando a troca é permitida, não configura assédio, uma vez que o empregado simplesmente juntou-se a proposta bilateral de interesses mútuos.



É de suma importância que quando ocorrer o assédio sexual, a mulher assediada não esteja em consenso com esta atitude. Para ser caracterizada a prática do assédio sexual, é necessário observar se a mulher que foi assediada, não estava de acordo e só realizou o ato pois estava sendo ameaçada. O que, indubitavelmente, também caracteriza a violência sexual, prevista na Lei Maria da Penha, pois os delitos são os mesmos, só que o assédio sexual ocorre no ambiente de trabalho.

3 A Lei Maria da Penha e suas formas de violência

A Lei 11.340 de 2006, nomeada como Lei Maria da Penha, é uma homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes, uma mulher que sofreu muitas violências durante o período em que estava casada com o seu agressor, Marco Antonio Heredias Vivero. Desde o sistema do patriarcado, as mulheres viveram suas vidas com o fenômeno constante da violência e é indubitável afirmar que ainda no ano de 2006, a realidade da era patriarcal não havia sido modificada no cotidiano das mulheres.

A promulgação da Constituição Federal no ano de 1988 assegurou que todos os seres humanos possuíam o direito de viver uma vida com dignidade, pelo princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Todavia, inquestionavelmente, o supracitado princípio não estava sendo efetivo na vida das mulheres, como o exemplo da vítima Maria da Penha.

Nesta seara, no dia 7 de agosto de 2006, esta realidade começou a mudar em virtude da promulgação da Lei Maria da Penha. A referida lei foi criada para assegurar tranquilidade na vida das mulheres. Para que quando fossem agredidas, tivessem proteção jurídica para recorrer e lutar por seus direitos. Dessa forma, a Lei 11.340 de 2006 garante que se a mulher estiver sendo violentada, ela deverá ser protegida.

Para que haja a aplicação da Lei Maria da Penha é necessário que a violência empregada contra a mulher tenha como base o gênero, no caso, que tenha como fundamento para a ocorrência da violência a sua condição feminina (CHAKIAN,



2019, p. 54). Dessa forma, em qualquer situação que a mulher estiver sofrendo uma violência, poderá recorrer a Lei Maria da Penha.

Nesse sentido, para que possa ser identificada quais são as violências que uma mulher tem a possibilidade de sofrer e estar sob a proteção da Lei 11.340, esta identificou 5 espécies de violência em seu artigo 7º, que são a violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

Portanto, para a Lei Maria da Penha ocorre crime de violência doméstica quando o agressor ofende a integridade física, psicológica, sexual, moral ou patrimonial, por exemplo da esposa, ex-esposa, companheira, ex-companheira, namorada, ex-namorada, “ficante”, noiva, irmã, filha, mãe, avó, tia, sobrinha, cunhada ou de mulher que com ele divide o mesmo espaço de convívio, como é o caso de moradores de uma pensão, abrigo, república, etc (CHAKIAN, 2019, p. 56).

A primeira violência prevista na Lei Maria da Penha é a violência física. Esta violência é caracterizada pelas agressões que acabam acarretando hematomas na mulher agredida.

Violência física é o uso da força, mediante socos, tapas, pontapés, empurrões, arremesso de objetos, queimaduras etc., visando, desse modo, ofender a integridade ou a saúde corporal da vítima, deixando ou não marcas aparentes, naquilo que se denomina, tradicionalmente, *vis corporalis* (CUNHA; PINTO, 2021, p. 89).

Popularmente, a violência física ainda é considerada a mais grave de todas as violências, sendo corriqueiro o pensamento de que somente ela pode fazer com que a ofendida venha a óbito. Todavia, isto é um equívoco.

Nas palavras de Souza e Souza (2019, p. 91) “a violência física é a mais fácil de se perceber, mas não é a mais comum. Em regra, os abusos começam com insultos e humilhações, com o controle sobre a vida da mulher ou ataques à sua autoestima”.

Neste sentido, antes da ocorrência da violência física, há a incidência da violência psicológica. Um homem não agride fisicamente uma mulher, antes de humilhá-la ou inferiorizá-la. E, mesmo que não venha antes da agressão palavras que destruam a autoestima da vítima, o psicológico da ofendida fica debilitado após as agressões físicas que sofreu.



Por esta razão, é inquestionável afirmar que a violência psicológica está presente em todas as espécies de violência que a Lei 11.340 de 2006 visa combater. Consoante o artigo 7º da referida lei:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

Diante do exposto, há a incidência da violência psicológica quando o violentador dispara à mulher agredida palavras de baixo calão que tenham como finalidade diminuir sua autoestima, fazendo com que ela se sinta humilhada e inferiorizada perante as outras pessoas. O agressor quer que a ofendida sinta como se nada valesse a sua existência. E, por esta razão, como a vítima, em alguns casos, sente que realmente não vale nada e só traz prejuízos, este sentimento poderá leva-la a cometer o suicídio.

Portanto, a violência psicológica é tão grave quanto a violência física, em virtude de que as duas podem passar do delito de violência doméstica e familiar previsto na Lei Maria da Penha ao crime de feminicídio, previsto no Código Penal.

Por violência psicológica entende-se a agressão emocional (tão ou mais grave que a física). O comportamento típico se dá quando o agente ameaça, rejeita, humilha ou discrimina a vítima, demonstrando prazer quando vê o outro se sentir amedrontado, inferiorizado e diminuído, configurando a vis compulsivo. Dependendo do caso concreto, a conduta do agente pode caracterizar o crime de ameaça (CUNHA; PINTO, 2021, p. 93).

No terceiro inciso do artigo 7º se encontra a violência sexual. A referida violência ocorre quando a vítima é obrigada a realizar atos sexuais sem que tenha dado consentimento ao agressor.

O inciso III, de forma ampla, entende por violência sexual qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, a manter ou a participar de relação



sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos (CUNHA; PINTO, 2021, p.101-102).

Os fatores que determinam quando há a ocorrência da violência sexual contra as mulheres, são muito parecidos com o assédio sexual. Só que, no caso do assédio sexual, a mulher sofre no ambiente de trabalho. Contudo, a vítima também é forçada a praticar atos sexuais sem o seu consentimento, em virtude de ameaças e chantagens. Inquestionavelmente, o psicológico da vítima é abalado quando ela necessita realizar uma atitude sem a sua vontade, sendo uma violação a liberdade sexual dela.

No inciso IV está a violência patrimonial, que acontece quando há a subtração e a destruição de objetos da vítima pelo seu agressor, com o objetivo de fazer com que a ofendida fique desequilibrada. Pela redação da Lei 11.340 de 2006:

A violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades (BRASIL, 2006).

E, por último, no inciso V, se encontra a violência moral. A violência moral ocorre quando o violentador comete os delitos de injúria, difamação e calúnia contra a vítima. Um dos exemplos mais clássicos é as situações em que o agressor espalha boatos falsos e desagradáveis a respeito da ofendida para a sociedade.

4 A incidência da Lei 11.340 de 2006 nas situações onde há assédio moral e sexual contra as mulheres trabalhadoras

A ocorrência do assédio moral e sexual às mulheres no trabalho, mesmo com muitos direitos assegurados no ordenamento jurídico, é alta. Consoante o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres são minoria entre os brasileiros que trabalham. E, quando conseguem chegar ao mercado de trabalho,



apresentam o maior número de vítimas de assédio, como informa o relatório da Organização Internacional do Trabalho de 2018. (UFMG, 2019)

O assédio moral e o sexual são considerados as duas formas que possuem mais recorrências nestas espécies de violência. Mesmo que os dois tipos de assédio têm algumas consequências comuns, como o exemplo da desestabilização da mulher assediada no seu ambiente de trabalho, forçando, por conseguinte, a pedir demissão ou diminuindo o nível de produtividade, existem algumas diferenças entre elas, consoante a desembargadora federal do trabalho e professora da Faculdade de Direito da UFMG, Adriana Goulart de Sena Orsini. (UFMG, 2019)

A desembargadora Adriana analisa que “por assédio moral entende-se toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador”. (UFMG, 2019)

Distinguindo do assédio moral, a desembargadora discorre sobre o assédio sexual:

Assédio sexual tem intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Inclui toda a conduta de natureza sexual não desejada, que causa constrangimento e viola a liberdade sexual do outro, seja fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios (UFMG, 2019).

Consoante a psicóloga e pesquisadora da Faculdade de Medicina da UFMG, Michelle Ralil, a prática do assédio moral e sexual contra as mulheres, ocasionam o adoecimento delas. Michelle discorre que o assédio moral e sexual “pode gerar algum trauma, como crise de ansiedade ou depressão. Essas consequências mais graves afetam tanto a pessoa que foi vítima quanto o ambiente de trabalho.” (UFMG, 2019)

Freitas (2001, p. 11), discorre acerca de determinadas atitudes que acontecem com a vítima no assédio:

a) recusar a comunicação direta: o conflito não é aberto, ainda que diariamente expresso por atitudes de desqualificação; essa negação paralisa a vítima, que não pode defender-se, pois, como o ataque não é explícito, ela não sabe definir bem contra o que deve lutar. Nesse registro de comunicação, dificulta-se que a vítima pense, compreenda e reaja. É uma maneira de dizer sem usar palavras, e como nada foi dito, não pode ser



repreendido. Isso pode ainda ser agravado quando a vítima tem propensão a se culpar: o que eu fiz a ele? o que ele tem a me censurar?, por que eu mereço este ódio todo?. É como se o agressor estivesse dizendo: querida, eu gosto muito de você, mas você não vale nada.

b) desqualificar: não é uma agressão aberta que permite a réplica ou o revide, ela é praticada de maneira subjacente, sutil, insinuante e não-verbal: suspiros, dar com os ombros, olhares de desprezo, fechar os olhos e balançar a cabeça, alusões desestabilizadoras ou malévolas, que podem levar progressivamente os demais a duvidar da competência profissional da vítima. A própria vítima tem, às vezes, dúvidas sobre a sua percepção, fica a se perguntar se compreendeu bem, se está exagerando, se está sendo muito sensível ou paranoica. Muitas vezes, a desqualificação vem na forma de não olhar o outro, não cumprimenta-lo, falar da pessoa como se se referisse a um objeto, trocar de nome, dizer para uma terceira pessoa na frente da vítima: como você vê, é preciso alguém ser muito medíocre ou idiota para fazer algo assim ou usar roupas assim... As críticas são dissimuladas em brincadeiras, piadas, troças, zombarias, sarcasmos. A linguagem é pervertida. Se a vítima responde, pode ouvir uma réplica: tudo não passa de brincadeira, ninguém jamais morreu por causa de uma brincadeira. As palavras escondem mal-entendidos que retornam contra a vítima.

Na mesma linha, Freitas (2001, p. 12), analisa que quando há a ocorrência do assédio, a pessoa que tem como objetivo assediar a outra, espalha argumentos falsos, para ridicularizar e humilhar a pessoa assediada. O responsável pelo assédio utiliza o sarcasmo contra a pessoa assediada para fazer com que ela perca a confiança em si. Os crimes de calúnia, difamação, mentiras e subentendidos maldosos também são utilizados. Depois que a pessoa assediada não consegue mais suportar, ficando esgotada e deprimida, há uma corriqueira impressão de que ela começou a sofrer de problemas mentais.

Como houve a difamação da pessoa assediada no ambiente de trabalho, ocorre a quebra das alianças que ela possuía com os outros colegas de trabalho. A pessoa assediada começa a almoçar sozinha, se isolar, pois as outras pessoas não a convidam para as reuniões informais, sendo privada de informações (FREITAS, 2001, p. 12).

O assédio pode acontecer por parte do empregado ou do empregador. Indiferente de quem cometer este assédio, um dos dois pode fazer com que a pessoa assediada tenha como incumbência no trabalho tarefas inúteis e degradantes, com metas a serem realizadas em um período inatingível, podendo solicitar trabalhos extras, que não precisaria (FREITAS, 2001, p. 12).

Finalizando, Freitas (2001, p. 12-13) discorre que:



f) empurrar o outro a cometer uma falta: é uma maneira hábil de desqualificar para em seguida criticar a vítima e justificar o seu rebaixamento, além de levá-la a ter uma má imagem de si mesma. É fácil, com uma atitude de desprezo e de provocação, levar o outro a um comportamento impulsivo

ou colérico, agressivo e depois dizer vocês viram, esta pessoa é desequilibrada e perturba o trabalho; quantas vezes eu já não disse?.

g) assediar sexualmente: faz parte do assédio moral. Nos Estados Unidos, o assédio sexual é reconhecido como discriminação sexual desde 1976. Na França, é caracterizado como uma infração apenas se trazer uma explícita chantagem de demissão. Veremos, no nosso próximo item, como o aspecto sensual da cultura brasileira pode facilitar o reconhecimento do assédio como a negação da cantada (essa sim, valorizada culturalmente) e ter potencial para inibir a sua prática.

Diante do exposto, é inquestionável afirmar que todas estas práticas descritas acima afetam o psicológico da pessoa assediada. O assédio moral e o assédio sexual causam muitos problemas nas atitudes pessoais da pessoa assediada que acabam adoecendo o seu psicológico.

Como já discorrido anteriormente, a violência psicológica prevista na Lei Maria da Penha ocorre quando um homem tem a intenção de machucar a vítima psicologicamente, com atitudes de inferiorização e humilhação. Nesse sentido, quando a mulher é assediada moralmente ou sexualmente no ambiente de trabalho por um homem, seja o seu colega ou seu empregador, ela sofre desequilíbrio psicológico e, com isto, incide a violência psicológica.

No caso do assédio moral, a principal característica deste fenômeno é as palavras de baixo calão, as ofensas e as atitudes por parte do assediador que prejudiquem a relação da pessoa assediada perante os seus colegas. Quando ocorre a incidência da violência psicológica contra a mulher, consoante o artigo 7º da Lei 11.340 de 2006, a ameaça é a principal e mais corriqueira forma da referida violência.

Uma chantagem realizada pelo empregador ou colega de trabalho para realizar determinada atitude, caso contrário irá espalhar boatos ou ameaça a demitir do trabalho, também é uma das principais atitudes que caracterizam a violência psicológica.

Na situação em que há a ocorrência do assédio sexual, é inquestionável que a violência psicológica está presente, bem como a violência sexual, ambas previstas



na Lei Maria da Penha. O assédio sexual ocorre quando a mulher precisa realizar atos sexuais sem a sua vontade, seja no seu colega de trabalho ou em seu chefe, em virtude de ameaças.

No caso da violência sexual, para ser incidida, deve ter acontecido um episódio onde a mulher precisou realizar atos sexuais, pois estava sendo ameaçada pelo agressor. Mais uma vez, a chantagem e a ameaça são os efeitos vinculantes ao assédio e a uma violência que a Lei Maria da Penha visa combater.

Indubitavelmente, a violência psicológica também se encontra presente no assédio sexual, pois, após a mulher ter que cometer uma atitude de cunho sexual sem o seu consentimento, terá um desequilíbrio no seu psicológico. Todas as atitudes que realizamos sem termos vontade de fazer, principalmente quando envolve uma violação a nossa liberdade, sofremos psicologicamente.

Diante do exposto, é inquestionável afirmar que quando uma mulher está sofrendo assédio moral e sexual no trabalho, além destes dois delitos que ela está sendo submetida, também estará sofrendo a violência psicológica, expressa na Lei Maria da Penha. A violência psicológica sempre estará presente em todas as atitudes que tenham como finalidade prejudicar o íntimo psíquico da mulher.

5 Conclusão

As mulheres conquistaram muitos direitos ao longo do tempo. Na área trabalhista, com o advento da Revolução Industrial, as mulheres tiveram o direito de trabalhar e, desde esta época, os seus direitos foram se aprimorando e se consolidando no ordenamento jurídico. Entretanto, mesmo que já existam muitos direitos trabalhistas garantidos às mulheres, há ainda muito preconceito e discriminação perante elas no ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho possui um capítulo próprio no tocante à proteção da mulher na esfera trabalhista, a Constituição Federal de 1988 assegurou o princípio da Igualdade, assegurando que todos possuem os mesmos direitos, e o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, garantindo que todos devem viver uma vida com dignidade em todas as esferas. Entretanto, mesmo com estas evoluções



legislativas, o fenômeno do assédio moral e sexual é constante no cotidiano das trabalhadoras.

A Lei 11.340 de 2006, intitulada Lei Maria da Penha, possui como objetivo principal erradicar e combater a violência contra a mulher. Uma das violências previstas na referida lei é a violência psicológica, que acontece quando a mulher está com seu psicológico deteriorado em razão de uma atitude de um agressor que tenha como objetivo fazer com que ela sofra psicologicamente. Dessa forma, quando ocorre o assédio moral e sexual, é inquestionável que a mulher trabalhadora fica com o seu psicológico abalado, tendo, por conseguinte, a incidência da violência psicológica.

6 Referências:

BRASIL. Lei 10.224 de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15, maio, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em: 26 ago. 2021.

_____. Lei 11.340 de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 07, ago, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

CHAKIAN, Sílvia. Lei Maria da Penha: um basta à tolerância e banalização da violência contra a mulher. *In*: Instituto Patrícia Galvão (org). **Violência doméstica e familiar contra a mulher**: um problema de toda a sociedade. 1. Ed. São Paulo: Paulinas, 2019.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica**: Lei Maria da Penha – 11.340/2006. 11. Ed. São Paulo: Juspodivm, 2021.



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, 2001. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 26 ago. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Rita de Cássia da Silva; LENCI, Juliana Furlan. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Várzea Grande, Várzea Grande, 2016. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/188/220>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SILVA, Eglantina Albuquerque de Olibersa Souza E. **Assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: um estudo comparativo sobre as legislações no Brasil e em Portugal**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Tecnologia em Gestão Pública. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/17534/1/EAOSS25052020.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SOUZA, Luanna Tomaz de; SOUZA, Nílvyta Cidade de. Perguntas e respostas sobre violência doméstica e familiar. *In*: Instituto Patrícia Galvão (org). **Violência doméstica e familiar contra a mulher: um problema de toda a sociedade**. 1. Ed. São Paulo: Paulinas, 2019.

UFMG. Mulheres são maioria entre vítimas de assédio no trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/mulheres-sao-maioria-entre-vitimas-de-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 26 ago. 2021.