



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

LAÍSSA GABRIELA DE OLIVEIRA SANTOS

**ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

SOUSA – PB
2016

LAÍSSA GABRIELA DE OLIVEIRA SANTOS

**ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Msc. Cecília Paranhos Marcelino

SOUSA – PB

2016

LAÍSSA GABRIELA DE OLIVEIRA SANTOS

**ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Msc. Cecília Paranhos Marcelino

DATA DE APROVAÇÃO: _____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA:

Orientador(a): Prof. Msc. Cecília Paranhos Marcelino

Membro (a) da Banca Examinadora

Membro (a) da Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, pela saúde e perseverança que me foram concedidas ao longo desta importante jornada de aprendizagem.

Aos meus pais, que são os motivos e razão da minha existência.

A minha orientadora Prof. Cecília Paranhos Marcelino, que demonstrou absoluto interesse em guiar o trabalho ao sucesso final, sempre atenciosa e dedicada, prestando toda orientação necessária.

Aos meus amigos do direito pelos cinco anos de história, crescimento e aprendizagem.

A todos os professores e aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para minha formação.

RESUMO

O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho vem se tornando cada vez mais comum no contexto atual das relações de trabalho. Este fenômeno submete o trabalhador a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, afetando seriamente sua saúde física e psicológica. O presente trabalho esclarece o conceito de assédio moral no seu sentido técnico, como se caracteriza o assédio, e também, as suas consequências para a vítima e para o ambiente onde se desenvolve esse tipo de conduta. Para isso, defende-se a ideia de não discriminação da mulher e a valorização do trabalhador, seja homem ou mulher, como também, o desenvolvimento de um ambiente de trabalho sadio, que busque prevenir e reprimir eventuais manifestações de terror psicológico, sendo dever do empregador, como sujeito responsável pela direção do ambiente de trabalho. Diante disso, o objetivo desse trabalho é de contribuir e ampliar a visibilidade jurídica e social deste fenômeno. E analisar sobre de que forma o fenômeno recebe tutela jurídica no sistema jurídico brasileiro, como conhecer as consequências que este fenômeno pode causar, tanto para a saúde da vítima, como para a organização da empresa e o ambiente de trabalho. Com a finalidade de demonstrar que a informação e a prevenção são os melhores meios para combater esse problema.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Assédio moral. Discriminação feminina. Tipos de assédio.

ABSTRACT

The phenomenon of bullying in the workplace is becoming increasingly common in the current context of labor relations. This phenomenon submits the employee to constant humiliation, persecution and ill-treatment, seriously affecting their physical and psychological health. This paper clarifies the concept of bullying in its technical sense, as characterized harassment, and also the consequences for the victim and the environment where it develops this kind of conduct. For this, no idea to defend discrimination against women and the exploitation of the worker, male or female, but also the development of a healthy working environment, which seeks to prevent and suppress any manifestations of psychological terror, and duty employer, as the subject responsible for directing the work environment. Thus, the objective of this work is to contribute and expand the legal and social visibility of this phenomenon. And analyze on how the phenomenon receives legal protection in the Brazilian legal system, how to know the consequences that this phenomenon can cause, both to the health of the victim, as for the company's organization and the work environment. In order to demonstrate that the information and prevention are the best ways to combat this problem.

Keywords: Desktop. Mobbing. discrimination against women. Types of harassment.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	O DIREITO DO TRABALHO E A QUESTÃO DA MULHER	9
2.1	BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1.1	Evolução Legislativa Dos Diplomas Internacionais Sobre Direito Do Trabalho.....	10
2.1.2	Evolução Histórica Do Direito Do Trabalho No Brasil.....	13
2.2	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	15
2.3	DIREITOS CONFERIDOS À MULHER NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	17
2.4	EVOLUÇÃO DO FEMINISMO NO BRASIL E IGUALDADE DE DIREITOS ...	20
3	ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	23
3.1	CONCEITO DA TERMINOLOGIA ASSÉDIO	23
3.2	ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	25
3.3	TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	27
3.4	ASSÉDIO MORAL NAS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS	30
3.5	ASSÉDIO MORAL À MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	33
4	A PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E NA PRÁTICA JUDICIAL	36
4.1	ASSÉDIO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	36
4.1.1	Propostas Legislativas em tramitação sobre o Assédio Moral	39
4.2	AÇÕES REPARATÓRIAS DO ASSÉDIO A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL	41
4.2.1	Da responsabilidade civil pelos prejuízos do assédio moral.....	41
4.2.2	Reparação do dano moral	44
4.2.3	Da responsabilidade penal	46
4.3	PRÁTICAS DE CONTENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA MULHER	47
5	CONCLUSÃO.....	51
	REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um tema de bastante relevância, que se tornou em uma grande preocupação social, por causa do desgaste que gera no ambiente de trabalho, bem como o impacto que negativo que causa na saúde física e mental da vítima.

Embora o assédio moral possua incidência em qualquer relação interpessoal, na relação empregatícia o fenômeno assume consequências mais drásticas, já que, em razão da subordinação intrínseca ao vínculo de emprego, o trabalhador acaba sujeitando-se a muitas situações com medo de perder o emprego, que é o meio garantidor do seu sustento.

Desta forma, devido à abrangência e constância a que o assunto vem sendo discutido no cenário atual, se faz interessante a observância da situação da mulher nesse contexto, tendo em vista que a inserção feminina no mercado de trabalho é um fenômeno recente, as dificuldades encontradas pelas mulheres variam por diferentes situações, como a busca pelo mesmo nível de formação e capacitação dos homens, e sofrendo ainda muito preconceito em relação a sua capacidade e inteligência, tendo o assédio moral em relação as mulheres, maior abrangência quando se comparado em relação aos homens.

Diante disso, destaca-se aqui, a importância desse trabalho na comunidade acadêmica, pois analisa os meios de combate desta conduta social que é o assédio moral, cada vez mais constante em nossa sociedade. Nota-se que o fenômeno concentra-se em grande parte nas relações de trabalho, também destaca-se a importância na construção da igualdade de gênero, um fator indispensável para minimização destes problemas e meio indissociável pela criação de uma melhor relação entre pessoas na sociedade.

A metodologia utilizada neste estudo, compreendeu o método de pesquisa dedutivo, partindo de uma premissa geral, para um estudo específico utilizando a pesquisa qualitativa, com técnica de investigação de estudos bibliográficos a partir de materiais já publicados, constituindo principalmente de livros, artigos periódicos, teses, dissertações, dentre outros, que ofereceram arcabouço teórico para o desenvolvimento do presente trabalho acadêmico.

O primeiro capítulo tem como finalidade a análise da valorização do trabalho ao longo dos tempos, os impactos e as mudanças na forma de organização do trabalho, bem como, a inserção feminina nesse ambiente laboral, a sua discriminação e dificuldades enfrentadas até os dias atuais.

No segundo capítulo, busca-se definir o conceito de assédio moral, bem como seus tipos, buscando compreender os fatores que facilitam o aparecimento e a proliferação deste fenômeno nas organizações, e como essa prática muitas vezes silenciosa afeta de forma direta o ambiente de trabalho e também a saúde física e mental da vítima.

No terceiro e último capítulo, é explorada a abrangência do assédio moral na legislação brasileira e internacional, bem como a relação deste fenômeno a luz dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana, analisa-se também a apreciação do Poder Judiciário diante dessa problemática, como também os meios de reparação aos danos morais sofridos pela vítima. Estuda-se além das consequências danosas à vítima, a prática do assédio moral como fator contribuinte para a degradação do meio ambiente de trabalho, que afeta a vítima, os demais empregados e a própria empresa, motivo pelo qual considera-se o seu combate e prevenção de extrema importância, sendo necessário que as empresas apresentem condutas preventivas para reprimir este tipo de comportamento, devendo ser feito com a conscientização dos empregados, a criação de meios de informação e conscientização sobre o tema, assim como a abertura de canais de comunicação para maior confiança e aproximação entre trabalhador e empregado.

2 O DIREITO DO TRABALHO E A QUESTÃO DA MULHER

2.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O termo *trabalho*, deriva do latim vulgar *tripaliare* que significa “martirizar com o *tripalium*” uma espécie de instrumento antigo de tortura de três paus usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo e o linho (MARTINS, 2014, p.04).

Na Antiguidade Clássica, durante muito tempo, a primeira forma de trabalho foi a escravidão. O escravo, então, não era considerado um sujeito de direito, mas sim uma propriedade. A Lex Aquilia (284 a.C) considerava o escravo como coisa e o ato do trabalho era visto como desonroso. Nessa forma de trabalho o homem perde a posse sobre si mesmo. Ficando a disposição do seu *dominus*, para realizar trabalhos manuais, considerados inferiores. (MARTINS, 2014, p.04).

Neste sentido, sobre a forma de tratamento do trabalho:

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que trabalho tinha sentido pejorativo, envolvia apenas força física, a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade, por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho difícil, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. (MARTINS, 2014, p.04)

Posterior ao processo de trabalho escravista, sobreveio à servidão, época em que os trabalhadores passaram a ter certa proteção política advinda do senhor feudal, proprietário das terras. Os servos trabalhavam nas terras pertencentes a seus senhores, com a obrigação de ceder parte da produção como quantia pela fixação na terra e pela proteção que auferiam.

E, foi neste período, que na Idade Média, tiveram origem as corporações de ofício, período em que o trabalhador adquiriu maior liberdade. Essas corporações constituídas por membros denominados: mestres e aprendizes possuíam um estatuto com normas disciplinadoras em que prevaleciam os seus interesses nas relações de trabalho, mas que ainda não conferiam a presença de uma ordem jurídica que assegurasse proteção aos trabalhadores.

Com relação à este momento, explica:

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa de 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia Rousseau, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. (MARTINS, 2014, p.06)

Na época em que a sociedade se encontrava num período pré-industrial, começam a surgir as primeiras regras com relação ao trabalho assalariado dos trabalhadores livres, o que mais tarde levaria ao surgimento do direito do trabalho, o qual nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

Apenas no período da Revolução Industrial, esse trabalhador seria direcionado, permanentemente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção moderna, capaz de harmonizar a liberdade (trabalhador livre) e subordinação (relação empregatícia ao empregador).

Enfim, a legislação do trabalho passa a ganhar força após a Revolução Industrial, com a reação dos trabalhadores contra a jornada excessiva de trabalho, condições insalubres e o trabalho exaustivo, pouco remunerado e a exploração das mulheres e das crianças. O que deu origem a diversas leis relacionadas aos direitos do trabalhador, na época, em diversos países como França e Espanha.

2.1.1 Evolução Legislativa Dos Diplomas Internacionais Sobre Direito Do Trabalho

As primeiras leis trabalhistas surgem com a necessidade de regular problemas de saúde, higiene, jornadas de trabalho excessivas, exploração de mulheres e de crianças, medidas de segurança no trabalho, indenização para acidentes de trabalho, dentre outras.

Quanto a forma do aparecimento dessas leis durante os anos, inicialmente, foram leis ordinárias e logo após passaram também a ser constitucionais, com o objetivo de proteger as diversas formas de trabalho em determinadas condições que não eram favoráveis à saúde física e mental dos trabalhadores, como também, a

proteção do trabalho dos menores e das mulheres em ambientes e sob condições consideradas incompatíveis.

Dentre as leis ordinárias destaca-se, na Inglaterra:

A “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene.

[...]

E, em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão.

[...]

E, na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores, em minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos. (MARTINS, 2014, p. 07)

Sobre as primeiras Constituições e a evolução do Direito do Trabalho, que consiste na existência de quatro fases principais: *formação*, *intensificação*, *consolidação* e *autonomia*, observam-se as explicações sobre esta forma de divisão.

A fase de *formação*, compreendida no período de 1802 a 1848, tem seu momento inicial com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, onde destaca-se basicamente a adoção de normas protetivas aos menores, não sendo permitida, por exemplo, a admissão de menores de 10 anos. As Leis editadas durante este período visavam basicamente reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores, concedendo um maior caráter humanitário as relações de trabalho. (DELGADO, 2012, p.98)

A segunda fase de evolução do direito do trabalho, denominada *intensificação*, situada entre 1848 e 1890, destaca-se pelo surgimento do “*Manifesto Comunista de 1848*” e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação que havia sido tolhida pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho. (DELGADO, 2012, p.96)

A terceira fase, chamada de *consolidação*, estende-se de 1890 a 1919. O marco inicial ocorreu na Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela intensa exploração do homem, agora “escravo” da máquina, tenta estabelecer regras mínimas para o trabalho. (DELGADO, 2012, p.101)

A última fase, *autonomia*, surge a partir de 1919, onde o direito do trabalho tornou-se disciplina autônoma e foi se aperfeiçoando. O processo de aperfeiçoamento é contínuo e inesgotável. Quando se consolida o Direito do Trabalho surge uma nova problemática: o trabalho subordinado. Essa fase destaca a necessidade de um novo posicionamento das classes dirigentes diante da chamada “Questão Social”, que possuía em seu texto as obrigações de patrões e empregados, fixando o salário mínimo, jornada, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, em contrapartida, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos, neste momento, busca-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho. (DELGADO, 2012, p.114)

Um marco relevante reside no processo do fim da Primeira Guerra Mundial, e seus desdobramentos como, por exemplo, a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho em 1919 e das Constituições de diversos países a inclusão de preceitos relativos a defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de alguns direito constitucionais, dentre eles o Direito do Trabalho. (DELGADO,p.1453, 2012)

A Constituição do México de 1917 foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho, trazendo em seu art. 123, garantias beneficiando a classe economicamente fraca, disciplinando a jornada diária de 8 horas, jornada noturna máxima de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.(NASCIMENTO,p.401, 2011)

A Constituição de Weimar de 1919 foi considerada o modelo das constituições europeias se tratando de direitos sociais. De fato, recebeu nova colocação no plano constitucional, tendo em vista que os trabalhadores passariam a ter direitos sociais, representando a possibilidade de melhorar coletivamente as condições de vida do homem.(NASCIMENTO, p.402, 2011)

Considerada a base das democracias sociais, disciplinou a participação e representação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do

trabalho, a liberdade de condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho. Sobre essas constituições:

A Constituição Alemã de Weimar (1919) e a Constituição Mexicana (1917), foram, de fato, duas cartas constitucionais pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX.” (DELGADO, 2012, p.93)

Desde então, as constituições dos países passaram a constitucionalizar os direitos trabalhistas.

2.1.2 Evolução Histórica Do Direito Do Trabalho No Brasil

As Constituições brasileiras inicialmente, tratavam apenas sobre a organização do Estado. Finalmente, com a Constituição atual, passaram a abordar todos os ramos do Direito, em especial o Direito do Trabalho.

A princípio a Constituição de 1824, a chamada ‘Constituição Política do Império do Brasil’, em seu art.179, XXV, aboliu as corporações de ofício, uma vez que, deveria haver a liberdade de ofícios e profissões.

Em 1888, foi assinada a Lei nº 3.353, a Lei Áurea que abolia a escravatura. Embora essa lei não tenha, claramente, qualquer caráter justrabalhista, ela pode ser considerada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro, já que antes existia uma conjugação de modos de trabalho, o livre e o escravista. (DELGADO, p.111, 2012)

Com o advento da Constituição de 1891, em seu art.72, § 8º foi reconhecida a liberdade de associação. Ainda no art.72 em seu inciso XXIV, estabeleceu a garantia ao livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. Essa Carta Magna assegurou o princípio da igualdade, sem privilégios relativos à nobreza, naquela época. No entanto, omitiu-se quanto ao tratamento igual entre gêneros, especialmente em relação à mulher.

Mas foi após a Revolução de 1930, com a subida ao poder de Getúlio Vargas, que instituiu o Estado Novo, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos

trabalhadores realmente despontaram. Em 26 de novembro daquele ano, por meio do Decreto nº 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho. No governo Vargas foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais.

Posteriormente, com o início da política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, a Constituição de 1934, teve a primazia de introduzir um capítulo dedicado à Ordem Econômica e Social. Foi, finalmente, a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do direito do Trabalho.

A Constituição de 1937 imprimiu forte interferência na organização sindical ao proibir a greve, como recurso nocivo e contrário aos interesses da economia, expressando a ideia de um Estado Novo altamente dirigista.

Havia diversas normas independentes sobre o direito trabalhista. Para organização de todas essas regras, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Com o propósito de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Essa consolidação de normas, vigente até os dias atuais é o principal instrumento para regulamentação das relações de trabalho e proteção dos trabalhadores. (DELGADO, p.116, 2012)

A Constituição de 1946 incluiu a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário e restabeleceu alguns direitos como participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve e outros direitos.

Já a Constituição de 1967, permaneceu com dispositivo bastante amplo sobre o princípio da igualdade em seu art. 141, §1º “Todos são iguais perante a lei”. E deu continuidade aos direitos trabalhistas beneficiados pelas Constituições anteriores, possuindo praticamente a mesma redação da Constituição de 1946. A Emenda Constitucional nº1 de 1969, repetiu o mesmo ato, no art. 165, em relação aos direitos trabalhistas, proibindo diferenças de salário por motivo de sexo ou estado civil e o trabalho da mulher em condições insalubres.

Finalmente, a Constituição da República de 1988, trouxe diversos direitos sociais em seu artigo 7º aos empregados urbanos e rurais e outros direitos que visam a melhoria de sua condição social. Como por exemplo, a jornada diária não superior a oito horas; seguro desemprego; FGTS; décimo terceiro salário; entre outros. O que garantiu ao cidadão trabalhador brasileiro direitos e garantias, como também uma jornada de trabalho justa e, por conseguinte, maior segurança em relação ao emprego.

Com o advento dessa Constituição sedimentou-se o entendimento de que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, tendo em vista que a Carta Magna proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor.

A garantia de igualdade na Constituição de 1988 restou assim disciplinada:

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. [...]

A nova carta, considerada a mais democrática de todas, reforça, em seu artigo 114, § 2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho. O direito regulador das relações de trabalho ganhou autonomia própria, o que viabilizou que os direitos sociais dos trabalhadores fossem protegidos especificamente por seu próprio instituto. A partir de então, os direitos trabalhistas ganharam força constitucional e eficácia junto ao meio social.

2.2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho modificou-se com o passar do tempo. Essa mutação é relevante no tocante a história da mulher no mercado de trabalho visto que há períodos de exploração, submissão e segregação até o atual cenário de luta por direitos.

Nas sociedades primitivas, a divisão de trabalho se configurava da seguinte maneira: aos homens eram confiadas a caça e pesca, e à mulher a colheita dos frutos e a cultura da terra. Na Antiguidade, à mulher era conferida a produção de vestimentas, a ceifa do trigo e preparo do pão. Já na Idade Média, as mulheres ainda tinham como atividade a agricultura, vestuário e tapeçaria.

No período da Revolução Industrial no século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da

maquinaria, boa parte da mão de obra feminina foi transferida principalmente para as fábricas.

Nessa época o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Era preferido o trabalho das mulheres nas indústrias, por estas aceitarem um salário inferior ao oferecido aos homens, na época. Além disso, as mulheres se sujeitavam a jornadas de trabalho desumanas, e insalubres.

A mulher cumpria um papel importante nas relações de produção, mesmo que na maioria das vezes sua posição política, jurídica e social fosse inferior a do homem. Por esse motivo, tendo como fundamento esses problemas, surgiria uma legislação objeto de regulamentação por organismos internacionais, protecionistas em favor da mulher.

Aconteceu, na Inglaterra, o chamado “Factory Act” em 1844, que limitou a jornada de trabalho feminina a 12 horas diárias, proibindo-a no período noturno. Com esse mesmo propósito, a Alemanha com o Código Industrial de 1891, estabeleceu algumas normas em relação ao trabalho da mulher, envolvendo também uma redução de jornada diária e melhores condições do local de trabalho.(NASCIMENTO, p.909, 2011)

E foi neste período, onde a mão de obra feminina aparecia em número significativo, que em 1919, o Tratado de Versalhes estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre ambos os sexos, o que foi bem recebido por diversos países. (NASCIMENTO, p.754, 2011)

Baseada no fato de que havia tal disparidade de tratamento em relação ao trabalho da mulher e do homem, que em 1979, A Convenção da ONU, proibiu a discriminação no emprego e profissão, conferindo igualdade de remuneração entre homem e mulher para trabalho de igual valor. O art.11 da Convenção trata da não discriminação da mulher nas questões de emprego e profissão. O item 2 do mesmo artigo pretende impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade.(NASCIMENTO, p.736, 2011)

Diante de tais promulgações legais em todo mundo, a mulher passa a ter maior amparo legal para atuar de forma digna no mercado de trabalho, como também, com equiparações igualitárias em relação ao homem, que anteriormente não eram reconhecidas.

Neste sentido, é percebido tanto no âmbito Internacional, bem como no Brasil, o aumento contínuo da quantidade de mulheres no mercado de trabalho, como também a busca de uma crescente capacitação e qualificação profissional por parte destas trabalhadoras.

Diante disso, as políticas protecionistas e a conquista de cargos importantes impulsionaram a mulher para uma visão diversificada, porém, as antigas noções patriarcais ainda discriminam certos aspectos. Ainda que já tenha demonstrado sua capacidade e competência nos mais diversos setores, a mulher ainda carrega a imagem de provedora do lar e com esta o dever de dar conta de todas as perspectivas a ela associadas.

2.3 DIREITOS CONFERIDOS À MULHER NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Influenciado por toda uma tendência internacional a legislação brasileira passa a conferir atenção a questão da mulher no ambiente de trabalho. Neste sentido, algumas alterações começam a surgir na nossa legislação.

A Constituição Federal de 1824 ignorou a presença feminina no país. De modo que as mulheres brasileiras não tinham o direito ao voto e a grande maioria era analfabeta. Isto, porque à mulher, conforme o pensamento dominante daquela época era destinado unicamente o espaço doméstico. Neste sentido:

A Constituição de 1824 praticamente ignorara a existência das mulheres a quem era negado o direito ao voto e a escolaridade, uma vez que a maioria delas era analfabeta. A elas cabia o espaço doméstico e lhes era negado o espaço público, exclusividade dos homens. (CALIL, 2000, p.17)

No Brasil, primeira norma que tratou sobre o trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A de 1932. Este mandamento legal proibia o trabalho da mulher no período noturno das 22h às 5h, vedando o manuseamento de pesos. Como também a proibição do trabalho da mulher em subterrâneos, em locais perigosos e insalubres nos períodos antecedentes e posteriores ao parto. Concedia dois descansos diários de meia hora para amamentação dos filhos durante os primeiros seis meses de vida.

A Constituição de 1934 teve extrema importância no que concerne ao labor feminino. Ela garantia a não discriminação da mulher em relação ao salário (art. 121, § 1º, a). Vedava o trabalho em locais insalubres (art. 121, § 1º, d). Garantia o

repouso antes e depois do parto sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência em favor da maternidade (art. 121, § 1º, h). previa os serviços de amparo à maternidade (art. 121, § 3º), sendo a precursora no que diz respeito a proteção do período materno.

Foi a primeira constituição a se preocupar com os problemas econômicos e sociais em relação à mulher, conferindo-lhe direito ao voto, assistência médica à gestante, proibindo o trabalho em condições insalubres e instituindo a previdência a favor da maternidade.

Já a Constituição de 1937, omitiu a garantia de emprego à gestante e não reconheceu a isonomia salarial entre homens e mulheres, mesmo garantindo o direito de igualdade entre todos na forma da lei. Esse não reconhecimento, permitiu que o Decreto-lei n.2548 de 1940, trouxesse a possibilidade das mulheres perceberem salários 10% inferiores aos dos homens.

Seguindo na esfera trabalhista, em 1943 foi editada a Consolidação das Leis Trabalhistas, consolidando a matéria existente na época. A CLT trouxe em seu capítulo III, a reunião de todos os textos legais relacionados ao trabalho da mulher e intitulou o referido capítulo “Da proteção ao trabalho da mulher”.

Já a Constituição de 1967, reprimia a diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo (art.158, III); vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art.158, X); Tinha a mulher o direito a aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (art.158,XX).

Ainda sobre o tema, pode-se apontar o Decreto-lei nº 546, de 1969, que permitiu o trabalho da mulher na compensação bancária noturna. O Decreto-lei nº744 de 1969 autorizou o trabalho da mulher em cargos técnicos ou postos de direção, gerência ou confiança; na industrialização de produtos perecíveis.

Seguindo no tempo, a Constituição do Brasil de 1988 significou um importante marco para a transição democrática brasileira. Denominada Constituição Cidadã trouxe avanços no tocante ao reconhecimento dos direitos individuais e sociais das mulheres.

A Constituição Federal de 1988, não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres o que tornou-se permitido. Assegurou a licença a gestante, sem prejuízo do emprego e salário por um período de 120 dias (art. 7º, XVIII). Passou a haver uma previsão de proteção dentro do mercado de trabalho, por meio de incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei.

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, *caput*, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

Em seu art. 7º, a CF/88 assegura a garantia de igualdade entre os sexos nas relações de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

É possível concluir, que o princípio constitucional da igualdade, exposto no artigo 5º, da Constituição Federal, traduz-se em norma de eficácia plena, que tem aplicabilidade imediata, não podendo ser restringida por outra lei, cuja exigência de cumprimento independe de qualquer norma regulamentadora, assegurando a todos, indistintamente, independentemente de raça, cor, sexo, classe social, situação econômica, orientação sexual, convicções políticas e religiosas, igual tratamento perante a lei.

Em análise acerca da discriminação da mulher na Constituição Federal de 1988:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2012, p.803)

A CLT acompanhou a Carta Magna no sentido de que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, em seu art. 5º. Quanto ao trabalho de igual valor, regulamentou-se no art. 461:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Deste modo, tornou-se evidente a proibição de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou preservação da relação empregatícia, em função de sexo, e outras práticas discriminatórias para ingresso e permanência no trabalho. No mesmo sentido:

No Brasil, a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, considera ato discriminatório do trabalho da mulher a exigência, pelo empregador, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou outro qualquer meio destinado a esclarecer se está grávida ou esterilizada. O ato é punido com detenção de 1 a 2 anos, multa administrativa de 10 a 50 vezes o maior salário pago pelo empregador e a proibição de financiamentos em instituições oficiais. Havendo dispensa discriminatória originária dos mesmos motivos, a lei prevê reintegração no emprego com os salários do período de afastamento em dobro. (NASCIMENTO, 2011, p.737)

Desta forma, é possível identificar a consideração em relação ao trabalho da mulher pela legislação brasileira, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade entre ambos os sexos, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. Contudo, a eficácia destas normas ainda não ocorre de maneira plena no cotidiano trabalhista brasileiro.

2.4 EVOLUÇÃO DO FEMINISMO NO BRASIL E IGUALDADE DE DIREITOS

Historicamente, a mulher ficou subordinada ao poder masculino, tendo basicamente a função de procriação, de manutenção do lar e de educação dos filhos, numa época em que o valor era a força física. Ao longo dos anos, porém, foram criados instrumentos que dispensaram a necessidade da força física, mas ainda assim a mulher continuou numa posição de inferioridade, sempre destinada a ser um apêndice do homem, jamais seu semelhante.

Pensamento este, que por muito tempo, acorrentou culturalmente a mulher, moldando-lhe sua existência conforme estas possibilidades apresentadas. Um grande fator que levou a esse pensamento foi a educação ao longo das gerações, orientada nesse sentido, que desencorajava a mulher a possuir um nível maior de escolaridade, pois possuía uma falsa noção de que a mulher fosse mais propensa às atividades familiares e domésticas.

Essa concepção acaba-se tornando responsável pela desigualdade de papéis femininos e masculinos, sustentados por estereótipos, baseados em preconceitos firmados durante o tempo. Nesse sentido:

A distribuição de papéis sociais influencia as condutas, ao lado de outros dados relativos à educação, em sentido amplo, como, por exemplo, a religião, os costumes, os fatores históricos e sociais. Esses obstáculos culturais acabam por afetar a estrutura ocupacional das mulheres, associados a fatores como a legislação protecionista, a força muscular, os custos da mão-de-obra feminina, principalmente onde a taxa de natalidade é alta, o absenteísmo, a maior rotatividade da mão-de-obra feminina durante os primeiros anos dos filhos, a falta de formação profissional apropriada e permanente, sobretudo na área técnica, científica e política. (BARROS, 2010, p. 1141)

A mulher, ainda se depara com esta contradição: por um lado, uma herança histórica que a limitou a ser mãe, esposa; por outro, a possibilidade de escolher seu futuro e se fazer sujeito de sua história, bem como da humanidade, em posição de igualdade com o sexo masculino.

O Feminismo teve início no século XIX, e surgiu com um movimento de mulheres originado na França, entre 1830 e 1840, que reivindicava igualdade de direitos no matrimônio e acesso às profissões. Se trata de um discurso filosófico, intelectual e político, que possui como objetivo a convivência humana em padrões de igualdade e livre de qualquer tipo de opressão. Foi responsável pelo desenvolvimento da Teoria Feminista e por mudanças nos mais diversos âmbitos da sociedade atual.

Principalmente no século XX, as ativistas feministas foram responsáveis por campanhas que questionavam o papel social das mulheres, os direitos legais das mulheres, como o direito ao voto e a participação política, ao direito da mulher à sua autonomia e à integridade de seu corpo, pelos direitos ao aborto e pelos direitos reprodutivos, pela proteção de mulheres contra a violência doméstica, contra o assédio sexual e contra o estupro e finalmente, pelos direitos trabalhistas, incluindo a licença-maternidade e salários iguais, e toda e qualquer forma de discriminação. As ativistas vinculadas a essa luta ficaram conhecidas como “sufragistas”, e suas manifestações foram ouvidas em países como a França, Estados Unidos e Brasil.

Com base em estudos históricos, é possível observar que, no Brasil, o acesso das mulheres ao trabalho remunerado começou a se abranger nas primeiras décadas do século passado, em conjunto, à implementação da industrialização, à

crecente urbanização que necessita ampliar setores de prestação de serviços e à maior escolarização da população feminina. Associado à esses acontecimentos, ocorreu também o crescimento de organizações de trabalhadoras em busca de seus direitos.

Ainda sobre o tema do feminismo no Brasil, um grande marco na busca da igualdade entre sexos se deu com o direito ao voto das mulheres, que não possuíam tal direito até o momento em que Getúlio Vargas assume a presidência do país e suprime todas as restrições existentes às mulheres. Através do Decreto nº. 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, foi instituído o Código Eleitoral Brasileiro, e o artigo 2 disciplinava que era eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma do código, fato que oficializou o direito ao sufrágio feminino.

Neste mesmo período, outra importante conquista feminina foi o crescimento de oportunidade de emprego, uma vez que após a década de 1930, durante a Era Vargas, onde o crescimento do país estava em ascensão, as mulheres de fato ganharam mais espaço no mercado de trabalho.

Contudo, o ingresso de um grande número de mulheres no mercado de trabalho não teve como efeito imediato a tão almejada emancipação e o reconhecimento da igualdade entre os sexos. Ao contrário do que imaginavam as sufragistas, o acesso ao trabalho e a conquista de direitos civis não haviam elevado as mulheres à condições igualitárias, de fato.

Já se tratando do cenário político, embora, este fato seja bastante controverso, uma vez que a parcela feminina que trabalha ainda recebe remunerações significativamente menores do que a masculina, mesmo que ocupem o mesmo cargo, e estão sub-representadas em todos os corpos legislativos mundiais, sua ocupação conta com apenas 9% de mulheres atuantes. Muito inferior ao que se espera de um equilíbrio de representação entre ambos os sexos.

Com isso, percebe-se que mundo do trabalho ainda representa um desafio para as mulheres no que diz respeito a superação das desigualdades de gênero persistentes ao longo da história na sociedade. Entretanto, muitas coisas ainda precisam ser transformadas, mas, antes de tudo, é imprescindível que se haja alteração das relações assimétricas entre mulheres e homens. Apenas com essas mudanças, nos levarão à igualdade, à liberdade e à autonomia das mulheres, cujo resultado será uma transformação social, com homens e mulheres em patamar de igualdade, construindo uma sociedade mais justa.

3 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 CONCEITO DA TERMINOLOGIA ASSÉDIO

Para adentrar-se no tema do assédio nas relações de trabalho faz necessário neste primeiro momento, uma breve explanação sobre o assedio em si, seus conceitos, tipos e características. Uma prática antiga, mas que ainda persiste nas relações de trabalho.

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta abusiva e reiterada que gere constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Causando um sentimento de exclusão do ambiente e do convívio social. Dentre suas espécies, podem existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, que seja sempre repelida pela vítima e tenha como finalidade o constrangimento da pessoa em sua privacidade e intimidade. Este tipo de assedio tem conotações mais ligadas ao contexto erótico, constrangendo a vitima do assedio, pela via da sexualidade.

Neste sentido, no assédio sexual a base da configuração é o constrangimento. Explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa, como, também, das circunstâncias de cada caso. Constrangimento significa a não aceitação. Se há consentimento do suposto ofendido, não há falar em assédio sexual (NASCIMENTO, 2011).

Em outras palavras, o assedio sexual pode ser caracterizado por:

O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra o(a) subordinado(a), após uma abordagem sexual rejeitada. Por envolver uma situação de poder, caracteriza-se a situação de assédio, no sentido de cercar, deixar sem saída. Nessas condições, a pessoa assediada teme reagir por medo de comprometer sua sobrevivência, que na sociedade contemporânea se realiza por meio do salário percebido em troca de uma jornada de trabalho. (SOUZA, 2008, p.3)

Já o assédio moral, este caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à sua personalidade, dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha como resultado algum prejuízo.(HIRIGOYEN, p.65, 2002)

Vale ressaltar que, esta expressão é a mais conhecida, embora também existam outros tipos de denominações, como *mobbing*, *bullying*, *harcèlement* moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, dentre outras que classificam o tema.

Neste sentido, observa-se que o tema é complexo, mas que é possível sua caracterização mediante alguns critérios como os tipos de ofensas e a continuidade das ações ofensivas, que juntas vão configurar esta hipótese de assédio:

O assédio moral não pode ser confundido com agressões pontuais, ou seja, aquelas agressões que não se repetem nem prolongam-se no tempo, que se restringem a um caso isolado. (FERREIRA, 2013, p.50)

A expressão assédio, conforme a ideia da autora Marie France Hirigoyen, deriva do verbo assediar, que significa perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar, ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao seu agir ético e moral, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade.

O assédio moral sempre existiu nas relações humanas, sendo caracterizado como uma verdadeira coação social, em que as partes envolvidas seriam qualquer tipo de indivíduo que se encontrasse em uma posição de hierarquia ou relação social que se caracterize pela desigualdade social, fato este, que pode ser observado em qualquer ambiente social, como por exemplo, no lar, na escola, na família e no trabalho.

Percebe-se que os dois tipos de assédio, moral e sexual, não se confundem. Existe uma distinção relevante entre as duas modalidades que se encontra na esfera de interesses tutelados, sendo que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo; já o assédio moral fere a dignidade psíquica da vítima.

3.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Desde o final do século XX, o assédio moral vem sendo identificado e conseqüentemente, ganhando uma grande repercussão e reconhecimento nas organizações de todo o mundo. Novas leis estão sendo estudadas e criadas sobre este tema, principalmente pelo fato do dano causado, que gera impactos diretamente na saúde do trabalhador.

Ao introduzir-se no ambiente de trabalho, o empregado procura, em geral, satisfazer o seu desejo de pertencer a um grupo social e de se autorrealizar. Contudo, às vezes estes objetivos terminam não sendo alcançados, uma vez que existem fatores não esperados que transpassam as relações de trabalho e influenciam na satisfação desses desejos. São exemplos disso, a cultura e o clima organizacional, fatores que influenciam diretamente e determinam o grau de realização de cada indivíduo.

O clima organizacional influencia diretamente o comportamento dos seus funcionários. Trabalhar em um ambiente saudável, que se projete união, motivação, produtividade e satisfação dos clientes são aspectos individuais da atuação de cada empresa.

Quando há um grande sentimento de motivação entre os membros o clima organizacional se expande, transformando-se em sensação de satisfação, de ânimo, interesse e colaboração. Porém, quando não há motivação ou existem obstáculos para a satisfação das necessidades, esse clima tende a diminuir, definindo-se como estado de desinteresse, apatia e insatisfação.

Dentro do ambiente organizacional, exigem-se resultados mais precisos e de maneira imediata, buscando sempre à minimização de tempo e pretendendo a todo momento obter o melhor custo benefício, o que de certa forma acaba gerando uma pressão física e psicológica ao empregado. Abrindo assim, as portas para espécies de assédio.

Essa prática de humilhações e maus-tratos nasce por meio da herança cultural de coisificação do trabalhador e pela exigência do novo perfil do empregado solicitado pela cultura organizacional: busca do empregado perfeito não questionador, maleável e flexível. Neste sentido:

Voltada para sua sobrevivência e inserida num contexto econômico que requer lucratividade, o resultado, a organização atende mais às necessidades do mercado que às dos seus trabalhadores. Isso significa que o grau de exigência do fator humano é maior nesse momento de modificações organizacionais. (AGUIAR, 2006, p.27)

Além disso, existe de forma normalmente silenciosa para o empregado, um elevado nível de tensão e angústia, para obtenção do melhor resultado do seu trabalho. Concomitantemente, ocorrem diversos tipos de comportamentos que caracterizam assédio moral, sendo eles desde agressões psicológicas que causam constrangimento, humilhações e agressões verbais, a exposição pública de deficiência no desempenho profissional, desvalorização dos resultados, ameaças de demissão, são comportamentos que acontecem seja por parte de um colega ou de um superior. Essas atitudes abalam o psicológico das pessoas e muitas delas adoecem.

Esse inimigo oculto age lentamente e de maneira direta na saúde do trabalhador. Por isso, deve-se ressaltar que o assédio só é configurado quando acontece de forma repetitiva. Podendo perdurar por muito tempo, pois o trabalhador, muitas vezes, submete-se à agressão pelo medo de perder o emprego e por acreditar que não será capaz de conseguir outro trabalho. Isso acontece porque o assédio sofrido já está de certa forma degradando a sua autoconfiança, os seus conceitos morais e o abalando psicologicamente.

O assédio moral pode prolongar-se por tempo indeterminado e as agressões perdurarem por vários anos, ferindo a vítima de maneira silenciosa, e muitas vezes, sendo imperceptíveis pelas outras pessoas frequentemente constantes no local de trabalho da vítima. Desta maneira, entende-se por assedio moral:

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 degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p.17)

E, mais sobre o tema:

Assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas antes constituindo-se um problema de amplitude global, portanto o assédio moral não se restringe ao ambiente físico no qual a atividade laboral é desenvolvida, mas todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado. Todavia é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se confundindo com questões pessoais que possam surgir dentro do ambiente de trabalho. (FERREIRA, 2013, p.27)

Com isso, deve ser observado que para a correta identificação do assédio moral nas relações de trabalho é indispensável que haja a violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas dentro de seu contexto profissional. A expressão contexto profissional possui uma definição própria, a saber:

Por 'contexto profissional' entendo a atmosfera complexa, o clima psicológico determinado pelo que acontece à nossa volta enquanto trabalhamos, pelo que fazem todos os que nos cercam enquanto desempenhamos os nossos deveres profissionais. (FERREIRA, 2013, p.27)

Perante a essa problemática, pode-se verificar que o assédio moral atenta contra a liberdade de trabalho e, por esse motivo, deve ser combatido de maneira constante, para afastar os inúmeros prejuízos às vítimas, como o bem-estar físico e psicológico das mesmas e evitar também os danos que essa atitude causa às instituições em que as vítimas trabalham.

Diante destes fatores, os organismos internacionais, como a Organização Mundial de Saúde- OMS, os Estados democráticos, os movimentos representantes dos trabalhadores, as empresas e, finalmente, o Direito vem traçando uma luta contra os elementos que colocam em perigo a saúde física, a saúde mental e a questão psíquico-emocional dos trabalhadores.

3.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma forma de violência psíquica que acontece no local de trabalho, e consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, que acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode advir pelo sujeito ativo, no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical ou descendente), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho. (ALKIMIN, 2010, p.38)

Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário a presença do sujeito ativo, que é o agente agressor, e a do sujeito passivo, neste caso, a vítima. Nota-se que o assédio se dá por meio de condutas intencionais que visam atingir a

autoestima da vítima, tendo como consequência um desgaste no próprio ambiente de trabalho.

Segundo Zanetti (2013), O assédio moral pode ser individual ou coletivo, vertical ou horizontal, masculino ou feminino, ascendente ou descendente, patológico ou estratégico. Parece difícil sustentar uma forma separada identificada por assédio discriminatório, pois todo assédio é discriminatório.

Percebe-se que dentro do contexto atual, o conflito mais comum é o que ocorre quando os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, sendo levados a aceitar tudo o que é imposto pelo empregador, para garantir o emprego. Na relação de trabalho, sempre há dois polos, sendo um deles hipossuficiente, e sujeito a abusos e assédios.

O assédio moral, quando praticado por um superior hierárquico, é chamado de vertical ou descendente, sendo o tipo mais frequente de terrorismo psicológico. Neste sentido, Hirigoyen (2002) traz três subgrupos desse tipo de assédio: assédio perverso, assédio estratégico e assédio institucional.

O assédio perverso acontece quando um superior hierárquico abusa de sua posição de forma desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle e para valorizar o próprio poder.

Já o assédio estratégico, trata-se de uma 'manobra' da empresa para forçar o funcionário a demitir-se, objetivando reduzir o número de pessoal ou substituir o quadro por pessoas mais jovens, contornando, assim, os procedimentos legais de dispensa.

E por fim, o assédio institucional, que constitui-se num instrumento de gestão da empresa. Aqui entra o chamado fenômeno vertical da humilhação no trabalho, que se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas no ambiente de trabalho, com a predominância de desmandos, manipulação do medo, competitividade, produtividade. Com isso, é exigido dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, qualificação, incutindo-lhes a responsabilidade pela manutenção do próprio emprego, produzindo mais e a baixo custo.

E ainda ensina a supracitada autora:

O assédio moral poderá ser vertical e horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, em que a pessoa se serve da autoridade formal – e por vezes do aval da instituição para perpetuar e

manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas possível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido. A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado. (HIRIGOYEN, 2002, p.112, 113 e 114)

O assédio moral horizontal é um fenômeno que acontece entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, podendo ser praticado tanto de maneira individual como coletiva, podendo partir de um ou de vários trabalhadores em face de um trabalhador ou de um grupo de trabalhadores, em razão da competitividade, discrepância salarial, inveja do trabalho realizado pelo colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação por fatores raciais, políticos, religiosos. Submetem a vítima nesse caso, a situações de humilhação com comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, e acusações que podem denegrir sua imagem e valorização perante a empresa. (HIRIGOYEN, 2002, p.113)

O desencadeamento desse tipo de assédio moral entre colegas de trabalho, pode estar também relacionado a um modelo de gestão sórdido, em que os trabalhadores são tratados como meros objetos, enquanto são necessários ou muito produtivos. Quando não produzem mais o suficiente, a empresa procura uma maneira de se livrar destes funcionários, no caso, colocá-los em uma situação de rivalidade até que se desestruturam e busquem como saída a demissão.

Outra forma de violência moral, que ocorre com menor frequência, é o chamado assédio ascendente. Ocorre quando a agressão é direcionada dos subordinados para o seu superior hierárquico. A agressão de baixo para cima pode acontecer quando um colega é promovido sem que os demais tenham sido consultados, ou ainda, quando há a contratação de uma nova pessoa, cujo estilo e métodos não são aprovados pelos subordinados, os quais consideram que esta não possui capacidade para desempenhar tal função. (ZANETTI, p.68, 2013)

O assédio moral vertical ascendente é aquele que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de mando ou adota posturas autoritárias, com a intenção de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os colegas de trabalho.

O assédio moral misto é um caso mais raro de acontecer. Este tipo de assédio ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível de posição como também por aquele superior hierárquico. Este tipo de assédio é mais comum em ambientes de trabalho com grande competitividade

interna e mau gerenciamento, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o superior impõe um nível elevado de exigências. (ZANETTI, p.72, 2013)

Seguindo o mesmo entendimento, tem-se que: quando o assédio moral estabelecido numa relação horizontal, isto é, entre colegas, é combinado com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos, pode ser transformado em uma forma mista, que mistura o assédio descendente com o horizontal, de forma conjunta. (FERREIRA, 2013, p.44)

A respeito dos diferentes tipos de assédio, estudos indicam que; “em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia (chefe para subordinado); em 29% ele vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% acontece entre colegas; e somente em 1% é o subordinado que assedia o chefe”. (HIRIGOYEN, 2002, p. 111)

3.4 ASSÉDIO MORAL NAS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS

O tema do assédio moral, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente do trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações europeias, as quais começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing* o final do século XX, iniciando as propostas legislativas somente em momento posterior.

A expressão *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é: maltratar, atacar, perseguir, sitiar, para HIRIGOYEN (2002):

O *mobbing* foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças.

A questão do assédio moral ganha forma com as pesquisas do professor Leymann e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito do *mobbing*, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre o assédio moral, teorizando-o e obtendo o reconhecimento da comunidade internacional.

A Suécia foi o país pioneiro a legislar sobre a temática, em 1993, com uma obrigação geral de prevenção de parte do empregador, complementada com uma recomendação voltada para a análise dos fatores coletivos ligados à organização do trabalho. (BARROS, 2011, p.739)

Sua lei sobre assédio moral no trabalho/vitimização no trabalho define o *mobbing* como: ações repetidas, repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra trabalhadores individuais, de forma ofensiva, que possam ter por resultado o isolamento do trabalhador da comunidade do local de trabalho (Instituto para o Ambiente de Trabalho, Suécia). Essa lei determina que as condições de trabalho devam ser adaptadas às diferentes capacidades físicas e mentais das pessoas e que as tecnologias, organização e a substância do trabalho deverão ser arranjadas de forma a não causar estresse aos trabalhadores e causar doenças ou acidentes. Essa legislação focaliza o assédio moral como um risco laboral e busca apresentar um caráter essencialmente técnico e preventivo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, inciso I, garante que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A França foi também, uma das primeiras a criar uma lei específica tratando sobre o assédio moral. Foram introduzidos no Código do Trabalho Francês, mediante a Lei de Modernização Social em 2001, diversos dispositivos com o objetivo de tornar possível a luta contra o assédio moral no trabalho. (FERREIRA, 2013, p.97)

A lei francesa, em seu Código do Trabalho, define o assédio moral, em seu art.122-49, como atos repetidos de assédio moral que tenham por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho que possam causar prejuízos aos direitos do trabalhador ou a sua dignidade, afetar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional. (BARROS, 2011, p.739)

Tal artigo assegura, também, que nenhum assalariado pode sofrer sanção, ser despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, de formação, reclassificação, afetação, qualificação, classificação, promoção profissional, de mudança de contrato por ter passado ou se recusado a passar pelos atos definidos na alínea acima ou por ter testemunhado tais atos ou ter relatado tais atos, determinando que toda ruptura de contrato ou qualquer outro ato resultante de tais atos é nula de pleno direito.

A referida lei institui vários mecanismos para coibir o assédio moral, dentre eles, a aplicação de sanção disciplinar ao empregado assediador, também, a possibilidade de o empregado se afastar de qualquer situação de trabalho que possa causar um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde, obrigatoriedade de reformulação dos regimentos internos das empresas para constar a proibição de atos que configurem o assédio moral, direito de expressão, exercido de forma direta e coletiva, para informar os problemas no ambiente de trabalho e direito de alerta, mediante uma advertência verbal ou escrita ao empregador. (BARROS, 2011, p.739)

Essa nova legislação trabalhista francesa que versa sobre o assédio moral, também oferece à vítima a possibilidade de escolher a mediação antes do processo da via judicial.

A Bélgica também possui a lei de 11 de junho de 2000, que disciplina de maneira específica sobre o assédio moral, que visa a proteger os trabalhadores da violência física, psíquica ou sexual, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, tendo como intuito tanto a repressão como a prevenção dessa violência psíquica. Ainda sobre a supracitada legislação belga:

Definia o assédio moral no trabalho como as condutas abusivas e repetidas de qualquer origem, sejam externas ou internas à empresa ou instituição, que se manifestem, precipuamente, por comportamentos, palavras, intimidações, atos, gestos, escritos unilaterais, tendo por objetivo ou por efeito o ataque à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de um trabalhador ou tendo por objetivo colocar em perigo seu emprego ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. (BARROS, 2011, p.739)

No Reino Unido, tramita projeto de lei sobre a dignidade no trabalho. De acordo com uma pesquisa realizada no Instituto de Ciência e Tecnologia de Manchester, de um terço a metade das doenças provocadas por estresse são geradas por algum tipo de assédio sofrido no ambiente de trabalho. (BARROS, p.740, 2011)

Na Espanha, a doutrina alerta para o assédio moral também no serviço público, onde as despedidas são mais difíceis, em que as chefias são cargos políticos, ocupadas muitas vezes por pessoas de baixo nível de formação, que se negam a trabalhar com funcionários independentes que não se prestam a subserviência.

Neste tocante, ainda sobre a Espanha:

A Espanha, talvez, tenha sido o país que mais evoluiu na produção legislativa sobre o assédio moral. Desde 2001, o país reconhece moléstias psíquicas geradas por assédio moral como acidente de trabalho. Para tanto, basta a vítima comprovar o nexo de causalidade entre a enfermidade e o trabalho, ou seja, o contexto laboral entendido como um conceito mais abrangente que inclui o meio ambiente psicológico do trabalho. A legislação espanhola prevê, ainda, que o reconhecimento do assédio moral como acidente de trabalho independe do grau de suportabilidade da vítima a exposição perversa. [...] Ao reconhecer as moléstias originadas pelo assédio moral como acidente de trabalho, a Espanha possibilitou a solução da questão por duas vertentes. A primeira foi fixar a responsabilidade da empresa pelos danos causados em seu ambiente de trabalho contaminado pelo terror psicológico. A segunda, possibilitou ao trabalhador vítima do assédio moral o afastamento previdenciário do trabalho para seu tratamento, bem como a busca de indenização pelos prejuízos experimentados. (FERREIRA, 2013, p.101)

Diante desse cenário, o Parlamento Europeu aprovou em 2011, uma resolução que trouxe consideração para a temática em questão. A referida resolução assinala que o assédio moral apresenta diversos aspectos, tais como: conduta agressiva, que atenta contra a dignidade e integridade do trabalhador, violência verbal, inclusive acompanhada de agressão física, marginalização de quem o sofre e um extenso contingente de manifestações que dão lugar a perfis muito difusos sob o prisma jurídico.

O Parlamento Europeu admite a dificuldade de tipificar o assédio moral, mas recomenda que os Estados-membros lutem contra ele no ambiente de trabalho, observando a legislação existente e, se possível, complementando-a com preceitos uniformes. Atenta para o fato do aumento crescente de trabalhos temporários, também da precariedade dos empregos, principalmente entre as mulheres, propiciando condições para a prática de diferentes tipos de assédio. Afirma que as mulheres são vítimas de assédio moral com mais frequência do que os homens. (BARROS, 2011, p.740)

3.5 ASSÉDIO MORAL À MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Mesmo com a crescente inclusão da mulher no mercado de trabalho nesses últimos anos, percebe-se que esta não aconteceu de uma forma totalmente justa e igualitária. São inúmeros os obstáculos que enfrentam as mulheres, e ainda assim, os melhores empregos e também os melhores salários são destinados aos homens.

As mulheres são maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e com baixa remuneração, além de também estarem destinadas a grande parte das tarefas domésticas.

É comum observar que muitas empresas possuem preferência pela contratação de homens, ao invés de mulheres, apresentando como justificativa o conceito de produtividade e custos sobre encargos sociais. A menor produtividade das mulheres em relação aos homens, em certos cargos, justifica-se pelos menores níveis de formação e treinamento, como também os custos que decorrem sobre os encargos sociais destinados as mulheres, como a gravidez e a proteção a maternidade.

Estas desigualdades são fatos destacáveis para o desencadeamento do assédio moral vivenciado pelas mulheres; observando que as maiores vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho são as mulheres, ressaltando que o caso mais propício é o da mulher em meio a um grupo de homens.

O assédio as mulheres perante as relações trabalhistas se dá antes mesmo da concreta contratação para o trabalho, ou seja, ainda no momento da entrevista de emprego as mulheres já sofrem com casos de humilhação e inferiorização, sendo observadas segundo padrões físicos e sociais, chegando a serem analisadas segundo critérios de beleza, aparência, estado civil, se possuem ou não filhos, entre outros fatores que discriminantes que excluem aquelas que não se enquadram nos modelos desejáveis. O próprio fato das mulheres poderem engravidar causa um olhar diferenciado para as empresas, que possuem receio pelo fato da gravidez propiciar a garantia de emprego.

Apointa que no ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio moral são as mulheres, e destaca a clara diferença entre os assediados em relação ao gênero, onde demonstra que 70% dos assediados são mulheres enquanto apenas 30% são homens. Ainda segundo a autora, o caso da mulher em meio a um grupo de homens, é a situação mais propícia ao assédio moral, e também coloca o perfil das mulheres casadas, grávidas, ou que possuam filhos como as que mais sofrem com a prática deste fenômeno. (HIRIGOYEN, 2002, p.83)

Também se pode observar dentro do próprio ambiente de trabalho, que existem situações onde as mulheres tornam-se vítimas do assédio sexual por homens que dentro do espaço organizacional possuam um nível superior hierárquico, e conseqüentemente um certo domínio sobre os demais, e utilizem isto

como forma de propostas de melhores empregos ou maior remuneração salarial incitando as mulheres a submeterem aos seus desejos, e quando estas se recusam a esta vontade, acabam por ficarem inseguras, e são perseguidas e excluídas, sendo de certa forma abaladas psicologicamente frente a essa situação, o que dessa forma determina uma caracterização do assédio moral em decorrência de um assédio sexual desenvolvida dentro do ambiente de trabalho.

Diante disso, percebe-se que as mulheres são vítimas constantes das práticas de assédio moral no que tange as relações de trabalho e, portanto, com a identificação de fatores que determinam a caracterização desta prática contra as mesmas, observa-se a existência da desigualdade de gêneros, que torna evidente que não se determina extraordinariamente neste contexto, mas, vemos que esta desigualdade contribui para o fenômeno do assédio moral.

4 A PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E NA PRÁTICA JUDICIAL

4.1 ASSÉDIO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, ainda não existe nenhuma legislação federal dispendo de maneira específica a proibição do assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista ou penal. O que vem se notando é a preocupação dos aplicadores do Direito em definir o que não se qualifica como assédio moral, a forma de reparação do dano causado por esse problema, buscando a conciliação com as outras áreas científicas em conformidade com os princípios do Direito do Trabalho.

Mesmo não existindo nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a proteção contra o assédio não está totalmente desprotegida, podendo invocar os princípios gerais do direito, como o da proteção a dignidade da pessoa humana, assim como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos dispostos no artigo 1º da Constituição Federal, incisos III e IV, respectivamente, também podendo-se utilizar da contribuição da doutrina e jurisprudência, instrumentos importantes nesta proteção, de forma a garantir a proteção do trabalhador no que diz respeito ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Neste sentido, acerca do norteador princípio da dignidade humana:

A dignidade da pessoa humana é o fundamento primário de todo ordenamento jurídico-constitucional, cuja dignidade é admitida e resguardada através do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais, como o respeito à liberdade, não-discriminação, proteção à saúde, direito à vida, acesso ao trabalho como condição social, humana e digna, entre outros. Portanto, se forem violadas quaisquer dessas garantias fundamentais, estar-se-á violando a dignidade humana da pessoa. (ALKIMIN, 2007, p.44)

Este princípio da dignidade da pessoa humana é, ainda, responsável por conferir uma coesão social por meio da ética em concordância com os direitos fundamentais. Fazendo, conseqüentemente, com que o indivíduo venha a reconhecer a si mesmo e ao outro como pessoas possuidoras de direitos e deveres.

Dessa forma, a violação do princípio da dignidade da pessoa humana far-se-á notar nos casos de assédio moral, onde a qualidade de vida humana é atingida

quando não são respeitadas a honra moral, a intimidade do indivíduo, também quando ocorre uma exposição deste indivíduo a pressões psicológicas desumanas, por exemplo.

Neste contexto, percebe-se, portanto que toda e qualquer forma de prática que viole os direitos e garantias fundamentais, entre elas o assédio moral, afronta o que diz o diploma constitucional, pois acaba por atingir a integridade física e moral do trabalhador. Ficando responsável para o Estado Democrático de Direito intervir para que se haja proteção para o empregado.

Outrossim, é possível destacar também, outras normas constitucionais que servem como fundamento legal, são elas: art. 7º, XXII; art. 170, VI e art. 225, *caput*, os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de malefícios que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado.

Nesse sentido, a Constituição Federal estabelece a responsabilidade objetiva em casos de assédio moral. Isto se confirma pela inclusão do ambiente de trabalho no conceito de meio ambiente nos diversos dispositivos constitucionais, como por exemplo, o art. 20, VIII, que prevê a proteção ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, determinando no art.225, § 3º, que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente, sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Diante disso, a conclusão é de que a dignidade do trabalhador também pode ser violada, pelo desenvolvimento, no aspecto do assédio moral, de um ambiente laboral danoso e precário. Podendo gerar consequências jurídicas inclusive, para o empregador.

Logo, é obrigação do empregador fornecer aos seus empregados um ambiente de trabalho digno, que possua todas as condições necessárias para o desenvolvimento das atividades laborais. Visto isso, é totalmente possível que este empregador seja responsabilizado objetivamente por quaisquer prejuízos causados pela manifestação de um ambiente de trabalho desgastante.

Ademais, a responsabilidade do empregador está prevista em lei, sendo assim, aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo (arts. 186 e 927 do Código Civil), sejam os danos morais (art. 5, inciso X, da CF/88), como também, os materiais.

Pode-se destacar, ainda, na nossa legislação, a proteção do trabalhador através do princípio da boa-fé contratual, disposto no art. 422 do Código Civil, o qual autoriza diante do assédio moral a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483 da Consolidação das Leis Do Trabalho (CLT), tendo o trabalhador direito ao recebimento de todas as verbas inerentes à despedida sem justa causa, quando ficar comprovada a responsabilidade do empregador. Assim, versa o artigo com base nesse tipo de situação:

Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Sendo assim, a prática de assédio moral baseada nas hipóteses elencadas nas alíneas do art. 483 da CLT, ensejam o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por falta cometida pelo empregador.

Embora seja bastante pertinente o enquadramento do assédio moral nas hipóteses tratadas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ainda revela-se escasso. Visto que esse entendimento trata somente do assédio moral descendente, ou seja, aquele sofrido pelos empregados hierarquicamente inferiores diante de um superior que os ataca, ensejando dessa forma, o pedido de rescisão indireta. Assim sendo, ainda que existam casos na jurisprudência baseados nessa possibilidade do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado assediado moralmente por superior hierárquico, ainda haveriam casos que necessitariam de respaldo legal.

Logo, esses dispositivos referentes ao art. 483 da CLT, abordam de forma superficial sobre a questão do assédio moral, mencionando apenas a questão dos efeitos do assédio sob a continuidade do contrato de trabalho, não prevendo de medidas preventivas nem oferecendo meios de compensação ao assediado.

Nos casos de assédio moral que não se enquadram como rescisão indireta do contrato de trabalho por falta do empregador, tem sido aplicada com a devida

precaução, a teoria da responsabilidade objetiva da empresa com base nos arts. 932 e 933 do Código Civil de 2002, que dispõem:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Eis, portanto, a previsão legal para a aplicação da responsabilidade objetiva pelas empresas, em se tratando de assédio moral.

A jurisprudência tem se manifestado sobre a temática, como mostra este acórdão, cuja ementa dispõe:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O cerne da questão reside na aferição do prejuízo à honra e à dignidade da empregada nos procedimentos adotados pelo superior hierárquico. Nesse contexto, sabe-se que o dano moral constitui uma lesão a direitos da personalidade, que no caso dos autos são a honra e a intimidade da autora da reclamação. A sua configuração se efetiva com o abalo à dignidade da pessoa em sua consideração pessoal ou social. O fato denuncia excessivo abuso do poder diretivo do empregador, expondo o empregado à vexatória perante funcionários da empresa, em comprometimento da dignidade e intimidade do indivíduo, motivo pelo qual reputo o procedimento adotado como lesivo à honra, exigindo a reparação pretendida, em condições de afastar qualquer indício de afronta ao art. 159 do Código Civil. - Recurso não conhecido." (TST-RR-253/2003-003-03-00.7, 4ª T., Rel. Min. Barros Levenhagen, DJ 22.04.2005. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/83190507/trt-8-judiciario-13-01-2015-pg-119>> Acesso em: 20 abr. 2016)

4.1.1 Propostas Legislativas em tramitação sobre o Assédio Moral

É relevante salientar que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Federal nº 5.970/ 2001 com o escopo de alterar o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo com a alínea h a figura da coação moral. O projeto prevê a seguinte redação para a alínea:

Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...]

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

O projeto ainda prevê a inserção da alínea h na redação do § 3º do artigo, além da inserção do art. 484-A, o qual, se aprovado o projeto, terá a seguinte redação:

Art. 484-A: Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Diante da análise deste projeto que pretende alterar a CLT, percebe-se que o legislador está deixando para trás a chance de dar ao assédio moral uma tutela jurídica realmente eficaz. Visto que, a redação do referido projeto prevê as mesmas hipóteses em que já cabíveis na rescisão indireta do contrato de trabalho, não existindo a oportunidade de previsão para os tipos de assédio ascendente e misto. Além disso, o projeto não prevê a nulidade ou anulabilidade, dos atos e efeitos do assédio moral, ou suas consequências para o agente assediador, como por exemplo, a administrativa.

Ainda assim, existem outros projetos de lei sobre o assédio moral tramitando no Congresso Nacional com a intenção de que tenhamos uma legislação federal, inclusive tipificando-o como crime, a exemplo dos Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001. O primeiro projeto pretende incluir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena - detenção de um a dois anos.

Percebe-se outra vez, que a redação vaga se omite sobre as formas de assédio moral ascendente e misto, tratando apenas sobre os casos de assédio moral descendente.

O segundo projeto propõe a inclusão no Código Penal do artigo 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho”, com a seguinte redação:

Art. 203-A: Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

Já no ponto de vista administrativo, foi proposto o Projeto de Lei nº 4591/2001 o qual estabelece 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 8.212 de 1990, propondo o acréscimo do artigo 117-A, com a seguinte redação:

Art. 117-A: É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

I – advertência;

II – suspensão;

III – destituição do cargo ou comissão;

IV – destituição de função comissionada;

V – demissão.

Cabendo ressaltar, que este artigo limita-se novamente ao assédio vertical descendente, não tratando dos casos de assédio vertical ascendente e misto, ficando novamente sem respaldo legal para estes tipos de assédio moral.

O movimento sindical vem mostrando ser muito útil no que tange ao combate ao assédio moral no Brasil. Atuando em defesa dos interesses dos trabalhadores. Um exemplo dessa participação sindical seria por exemplo, a criação de Códigos de Ética para as empresas, adotando uma espécie de plano de prevenção ao assédio moral nas corporações. Além disso, possuem também os sindicatos a possibilidade de inserção de cláusulas em acordos coletivos no que diz respeito a questão do assédio moral, versando sobre os meios de combate e as formas de prevenção desse tipo de conduta no ambiente de trabalho pelos trabalhadores.

4.2 AÇÕES REPARATÓRIAS DO ASSÉDIO A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL

As práticas que caracterizam o assédio moral violam a dignidade da mulher trabalhadora, proporcionando diversos prejuízos tanto morais como materiais para a vítima. Além de também resultar na violação da honra, dignidade e intimidade da trabalhadora. Diante disso, é imprescindível que alguém responda pelos prejuízos causados pela prática do assédio moral.

4.2.1 Da responsabilidade civil pelos prejuízos do assédio moral

Segundo Cavalieri Filho (2007), responsabilidade civil é “o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico”. Sendo assim, toda conduta praticada por um indivíduo, violadora de um dever jurídico originário, que causar prejuízo a outrem é fonte geradora de responsabilidade civil.

Segundo essa premissa, o art. 927 do Código Civil versa sobre o dever de reparar os danos advindos da responsabilidade civil, dispondo que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Neste sentido, os arts. 186 e 187 fornecem a definição da responsabilidade pelos atos ilícitos praticados, segundo estabelece o Código Civil brasileiro de 2002:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. 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.

Quando o ato ilícito é cometido pelo preposto ou funcionário e não pelo empregador, a responsabilidade recai sobre o empregador.

O empregador poderá responder pelos atos de seus empregados, ainda que não haja culpa de sua parte, segundo estabelece o artigo 932, III, do Código Civil:

Art. 932. - São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Ainda, neste sentido tivemos julgamentos nos Tribunais do Brasil, como se vê no exemplo abaixo:

ASSÉDIO MORAL. CONDUTA AGRESSIVA. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE. O abuso no exercício do poder diretivo, pela conduta agressiva e constrangedora do superior hierárquico, configura assédio moral, da mesma forma que a exigência de metas de extrema dificuldade, com o claro intuito de solapar a auto-estima do empregado que, frustrado pelo insucesso no cumprimento das ordens, aceita ou mesmo pede o desligamento. Não se cogita de eximir a empresa de responsabilidade porque o dano foi causado pelo preposto. Ao lado da responsabilidade por fato próprio, a responsabilidade por fato de outrem atende às necessidades impostas pela complexidade da vida social moderna. Não se trata de responsabilidade sem culpa, mas de responsabilidade por fato de outrem, porém por culpa própria, porque as pessoas que respondem a esse título terão sempre contribuído para o fato danoso, a exemplo do empregador,

nos termos do art. 1.521 do Código Civil de 1916, com redação apenas atualizada no Novo CCB. Recurso a que se nega provimento para manter a decisão que reconheceu a ocorrência de assédio moral. (TRT-9 15788200312900 PR 15788-2003-12-9-0-0, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Data de Publicação: 24/04/2007. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudência/18979439/15788200312900-pr-15788-2003-12-9-0-0-trt-9>> Acesso em: 20 abr. 2016).

Diante de inúmeros casos como o exemplo acima, ficou reconhecido que o empregador tem responsabilidade solidária com o agressor, quando este for seu preposto ou funcionário. Esta solidariedade é baseada na responsabilidade objetiva do empregador. O que veio a se tornar em súmula pelo Supremo Tribunal Federal: “Súmula 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

Entretanto, o empregador que foi prejudicado por responder objetivamente pelos atos dos seus empregados, poderá reaver o que pagou conforme os termos do art. 934 do Código Civil em consonância com o §1º do art. 462 da CLT, que dispõem:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pagado daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Sendo assim, para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados culposamente pelo empregado, se faz necessário que haja a pactuação específica, de maneira prévia ou quando da ocorrência do evento danoso, o que é dispensável, no caso de dolo, visto que este fica configurado evidente no caso de assédio moral.

Cabe ressaltar, ainda, que o empregador poderá denunciar a lide conforme o art. 70, III, do Código de Processo Civil contra o empregado, pois este violou sua obrigação de boa-fé contratual de acordo com o art. 422 do Código Civil, ou caberá ter que aguardar uma desnecessária e burocrática demora judicial para reaver o que pagou. (ZANETTI, 2013, p.150)

No entanto, se a vítima preferir, poderá ajuizar a ação diretamente contra o empregado responsável pela agressão, sem que haja a necessidade de ajuizá-la

contra o empregador. Caso este, que enseja a justa causa no caso do assédio moral ser praticado por empregado contra colega de trabalho, com fundamento no art. 482, alínea j, da CLT que dispõe:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
[...]
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Dessa maneira, foi visto que a conduta pode ser praticada pelo próprio empregado, como já explanado anteriormente, referindo-se aos casos de assédio moral horizontal ou vertical ascendente. Nesse caso, caberá ao empregador, investido do seu poder disciplinar, aplicar a punição ao empregado hipótese em que poderá ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

4.2.2 Reparação do dano moral

A reparação de quaisquer danos causados está fundada no princípio constitucional do *neminem laedere*, segundo o qual a ninguém é facultado causar prejuízo a outrem e encontra-se previsto, no art. 5º da Constituição brasileira de 1988. Dessa forma, qualquer dano causado pelos atos de assédio moral ensejam o pagamento de indenização por danos materiais e morais causados.

Além de prever o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição de 1988 estabelece em seu art. 5º, que trata dos direitos individuais fundamentais, a possibilidade de ressarcimento do dano moral. Os incisos V e X do mencionado artigo dispõem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]
V – É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;
[...]
X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A Emenda Constitucional nº 45/2004 dispôs expressamente, no art. 114, inciso VI, que “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. No mesmo sentido, dispõe a Súmula nº 736, do Supremo Tribunal Federal.

Atualmente, a jurisprudência e a doutrina são unânimes em admitir a indenização por dano moral na esfera trabalhista. No entanto, existe uma questão mais complexa no que diz respeito à fixação do quantum indenizatório decorrente do dano moral, bem como de constatação fática da ocorrência do próprio dano em si.

As práticas que caracterizam o assédio moral, como tratado anteriormente, infringem a dignidade do trabalhador e causam prejuízos morais e materiais para a vítima. Isto porque o desgaste emocional que finda com a lesão da saúde física e mental gera gastos financeiros com tratamentos médicos especializados e uso de medicamentos. Além disso, o prejuízo moral também é relevante com violação da honra, da intimidade e da dignidade do trabalhador assediado moralmente.

Isto posto, temos que, na indenização por danos morais, a consequência do reconhecimento do assédio moral é a condenação do agressor em reparação por danos morais.

Já na indenização por danos materiais, também é possível divisar a reparação por danos materiais, nas hipóteses, em que do assédio moral decorram prejuízos de ordem psicológica em gravidade tal que importem em gastos ao trabalhador, como remédios e tratamentos.

Ainda, se tratando da quantificação do dano moral, sabe-se que a indenização presta-se a duas finalidades: a reparação dos danos sofridos pelo ofendido, e a punição do ofensor com vistas a inibir a reincidência do ato ilícito.

Entretanto, ainda assim é trabalhosa a questão da aferição do valor da indenização. Lembrando que a fixação do quantum indenizatório no caso de danos morais deve ser feita pelo julgador por meio de um juízo de equidade, sempre pautado pela sensatez, equilíbrio, equanimidade, isenção e imparcialidade. (DELGADO, 2011, p.608)

A indenização tem o desígnio de, de uma forma, compensar a vítima pelo dano moral decorrente e, de outra, punir o infrator, que não pode ofender em vão a esfera jurídica alheia. A fixação desse valor realiza-se via critério estimativo,

segundo a prudente discricionariedade do magistrado, apurando-se o quantum indenizatório com base nas “possibilidades do lesante” e nas “condições do lesado”.

Dentre os diversos casos que se encontram em nossa jurisprudência, eis uma ementa onde se buscou definir a dosimetria da indenização:

REPARAÇÃO POR DANO MORAL. MONTANTE DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO. A indenização por dano moral, segundo remansosa doutrina e jurisprudência, deve observar a noção de razoabilidade entre o abalo sofrido e o valor a ser pago, o qual deve ser suficiente não só para amenização do dano direto, mas de todas as suas consequências, além de ostentar o caráter punitivo, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento do negócio a ponto de fazer passar pelos mesmos constrangimentos os demais empregados sob o manto da impunidade. (TRT-4 - RO: 773200725104008 RS 00773-2007-251-04-00-8, Relator: MILTON VARELA DUTRA, Data de Julgamento: 07/05/2009, 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4550551/recurso-ordinario-ro-773200725104008-rs-00773-2007-251-04-00-8>> Acesso em: 20 abr. 2016)

Com isso, conclui-se que, para a reparação pecuniária, devem ser analisados pelo juízo os aspectos mais relevantes como a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo das agressões, a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral no empregado e a produção de danos psíquicos na vítima. Estes critérios devem ser analisados caso a caso para melhor definição do valor indenizatório. Com o fim de se estabelecer uma quantia que proporcione um ressarcimento integral do dano, bem como confirme o ato ensejado de tal lesão, para que se consiga uma eficácia no que diz respeito à repressão ao assédio moral.

4.2.3 Da responsabilidade penal

Embora seja uma conduta ilícita, o assédio moral não possui legislação particular na esfera penal. Sendo assim, deve-se avaliar se de fato existe uma possibilidade de punição para o agente assediador, mesmo que não haja uma regulamentação específica.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso XXXIX, determina que “não há crime sem lei anterior que defina, nem pena sem prévia cominação legal.” Diante disso, não é possível punir criminalmente pela prática de assédio moral, sem

que haja uma lei prevendo expressamente, e não podendo conseqüentemente, utilizar-se de outra lei penal por analogia para buscar a punição do assédio moral, pois seria inconstitucional.

Destarte, não significa que exista uma impunidade absoluta para o agente agressor. Mesmo que não haja punição criminal específica para o assédio moral, a conduta que o caracteriza, dependendo da hipótese em questão, pode cominar em sanção restritiva à liberdade do agressor, visto que há tipos no Código Penal brasileiro para enquadrar as várias formas possíveis deste tipo de prática.

A exemplo disso, pode ocorrer dentre diversas situações que possam ser enquadradas em nossa legislação penal, de o assediador ofender a honra da vítima, acusando-a falsamente de furto dentro do local de trabalho, podendo ser enquadrado assim, no crime de calúnia previsto no art.138 do Código Penal; ou, ainda, dirigir a palavra à vítima chamando-a de “burra” e “demente”, podendo ser processado pelo crime de injúria previsto no art.140 do Código Penal.

4.3 PRÁTICAS DE CONTENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA MULHER

O assédio moral sofrido é visto como um trauma na vida da vítima. Essa agressão muitas vezes é invisível, porém existentemente concreta nas relações e condições de trabalho. Essa violência psicológica perpetrada à empregada, através de um superior hierárquico, subalterno ou por igual hierárquico, de forma repetitiva ao longo de um período de tempo, interfere na vida da mulher trabalhadora de forma direta atingindo sua dignidade, sua vida social e familiar, resultando em danos tanto a sua saúde física ou psicológica, que podem inclusive incapacitá-la ao trabalho.

Diante disso, é de extrema importância que as empresas passem a olhar de maneira relevante com atenção, em relação à saúde física e mental de seus empregados, bem como o comportamento destes no dia a dia, visando um local de trabalho mais produtivo e harmonioso.

O assédio é considerado resultado de uma deficiência organizacional e não de uma personalidade narcisista perversa. A gestão tardia de conflitos profissionais

pelos responsáveis cria condições propícias ao desenvolvimento do assédio. Neste caso, a deficiência está ligada a desorganização do trabalho. (ZANETTI, 2013, p.174)

Conforme já discutido anteriormente, o assédio moral deteriora o relacionamento entre as pessoas e a imagem da empresa, comprometendo a atividade empresarial, gerando resultados negativos, por exemplo, na produção, custos e vendas dessa empresa. Não restando dúvidas de que o interesse primordial do combate ao assédio é do próprio empregador, sendo, inclusive, uma prerrogativa do seu poder de direção.

O empregador, principalmente nos dias de hoje, com ciência da função social da empresa e da sua responsabilidade em assegurá-la, deve implementar programas de prevenção e proteção contra práticas ocasionadoras do assédio moral.

Esta prevenção pode ser buscada através de alguns instrumentos, valendo aqui citar que a informação e a formação são duas muito importantes. Para a colocação em prática destes instrumentos, é necessário, antes de tudo, que sejam avaliados os riscos profissionais existentes dentro da empresa. Assim, não tomando medidas preventivas, o empregador corre o risco grande de pagar indenização pelo assédio moral de uma pessoa, cujo valor pode ser maior do que aquele que iria gastar com o treinamento de todos os seus funcionários, isso serve para demonstrar que prevenir é melhor do que tratar. (ZANETTI, 2013, p.174)

Destarte, não adianta que haja somente a formação e informação, é necessário que as pessoas tenham um canal de comunicação confiante para se expressar sobre este problema. Esta comunicação pode ser realizada pela criação de um espaço de discussão, ou seja, um local que poderia existir dentro das próprias empresas, onde os membros da organização pudessem expor seus problemas, com questionários a serem preenchidos pelas pessoas que estão sendo assediadas e pelas testemunhas, onde as pessoas possam facilmente comunicar seu empregador sobre as questões do assédio moral.

Outro fator importante é a existência de um intermediador, que não esteja vinculado a hierarquia da empresa, que será fundamental para dar auxílio a vítima, para que a mesma possa se sentir a vontade, relatando o ocorrido, sem medo de sofrer represálias.

No que diz respeito à atividade de prevenção ao assédio moral, não exclusivamente em relação ao vínculo trabalhista, é que ela passa necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e fiscalização.

Esta atividade de educação possibilita, também, o afastamento de eventuais alegações dos assediadores de desconhecimento às restrições da conduta adotada, o que é um aspecto de importante relevância.

É importante que as empresas possuam um regulamento definindo o que é o assédio moral, vedando sua prática principalmente naquela que possui como vítima a mulher e criando um procedimento de apuração segura sobre as denúncias no que tange o problema, sob um olhar sério da empresa frente ao caso em concreto, com destaque para o agressor e testemunhas, oferecendo apoio imediato e preservando a vítima, agindo de maneira severa com o agressor, para que sirva de referência aos demais funcionários.

Nesse sentido, com relação às vítimas, é necessário fortalecê-las com terapias de apoio, destinação de uma equipe multidisciplinar (médico, psicólogo, assistente social) para o tratamento da vítima, dentre outras práticas alternativas que lhe proporcionem a melhora da autoestima e confiança.

Ademais, é fundamental que haja prevenção e combate através de diversos meios sociais, como por exemplo, a Mídia, divulgando de forma responsável os casos de assédio, bem como suas medidas de prevenção; também é de mister importância a ação do Estado, com uma atuação concreta, através dos Poderes Legislativo e Judiciário, buscando este último a quebra de conservadorismo que lhe é inerente, punindo severamente o agressor e aquele propiciar uma legislação moderna e condizente com a necessidade de efetivos instrumentos de combate às condutas abusivas; e finalmente, a participação da sociedade civil, de maneira consciente, devendo atentar para o comportamento irregular no ambiente de trabalho, reagir e denunciar abusos, tornando restrito o campo de atuação de potenciais assediadores. (AVILA, 2008, p.121 apud FONSECA 2007, p. 45)

Ressalte-se, porém, que não adianta a conscientização dos trabalhadores e o estabelecimento de regras éticas e disciplinares se não possuir, a empresa, espaços de confiança, para as vítimas possam externar suas queixas.

Estes espaços podem ser representados por esquemas de ouvidoria ou comitês formados nas empresas, indicados para receberem denúncias sobre ações de intimidação e constrangimento, cuidando-se em garantir o sigilo destas

informações, ou, ainda, utilizar-se de caixas postais para as vítimas possam depositar denúncias, de forma anônima.

Assim, tratando-se de assédio moral, principalmente aquele que ofende a mulher, ainda vista de forma antiquada como ser mais frágil, deve a empresa adotar medidas preventivas, como a conscientização dos trabalhadores por meio da realização de palestras de combate ao assédio e da elaboração de um código de ética e conduta, bem como a abertura do canal de comunicação com os trabalhadores para recebimento de denúncias, devendo haver ainda uma integração com a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e com o Sindicato Profissional.

Além disso, é importante frisar que os sindicatos possuem um papel de relevância no que tange às informações no combate e defesa dos trabalhadores, no que se refere a prática do assédio moral nas empresas. Outra forma interessante de se prevenir essa conduta seria por exemplo, a utilização de um *marketing social*, utilizando de cartilhas, panfletos e palestras informativas que deem visibilidade ao tema.

Sendo assim, caberá nestes casos, ao empregador, fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, de forma que as relações no trabalho se desenvolvam em clima sadio de respeito, harmonia, e o mais importante, sem discriminações em qualquer âmbito.

5 CONCLUSÃO

Esta realidade motivada pela competitividade a qualquer custo estabelece um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral. Nota-se também, embora estejamos no século XXI, a desigualdade de gênero é muito presente nas relações trabalhistas, acarretando que a mulher trabalhadora seja, na maioria das vezes, vítima de assédio moral.

Destarte, conclui-se que o assédio moral caracteriza-se pela prática de atos reiterados, na maioria das vezes pelo superior hierárquico, sendo possível também que haja essa prática entre os próprios trabalhadores de mesma posição hierárquica, se observou que apesar da inexistência de diploma legal no tocante a regulamentação do assédio moral, este pode configurar rescisão indireta do contrato de trabalho, pois, presume-se que o empregado tenha os direitos fundamentais respeitados, sem prejuízo de sua liberdade e autonomia. Ferindo, portanto o princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no texto da Constituição Federal de 1988.

Observou-se que mesmo diante da inexistência de legislação específica sobre o tema, a impunidade não é demasiada vista. Pois, existem na nossa legislação vários dispositivos legais tanto na esfera trabalhista como penal, que surgem como forma de cabimento, não ficando impune o agressor nos casos em geral.

Sendo importante destacar que o assédio moral atinge diretamente a saúde da vítima, tornando-a vulnerável, e por consequência, afeta de maneira direta a produtividade e harmonia no ambiente laboral, sendo característica a reiteração como requisito de forma do assédio, tornando cada vez mais profundos os danos que afetam a vida do assediado.

Com isso, tem-se que o assédio moral corresponde a um fenômeno complexo capaz de ofender a saúde física e psíquica das vítimas e repercutir negativamente nas condições do meio ambiente de trabalho da empresa, é indispensável a necessidade de se combater e prevenir o fenômeno como forma de minimizar as suas consequências nocivas. Além disso, percebe-se que o fenômeno do assédio moral impacta negativamente na sociedade, com efeitos e consequências sentidos em diversas ordens sociais.

A prevenção do assédio moral, com a adoção de métodos que torne mais sadio e humano o ambiente de trabalho, eliminando as possíveis causas que desencadeiam o terror psicológico no trabalho, assim como a adoção de medidas efetivas que acabem com a desigualdade de gênero, são encargos, não apenas do empregador, a quem incumbe à direção do empreendimento econômico, mas da sociedade em geral. Tais ações parecem ser as melhores soluções para evitar essa violência devastadora contra os trabalhadores em geral.

Então finalmente, o melhor a se fazer é garantir o combate desta prática, por meio da criação de um conjunto de medidas preventivas no local de trabalho, tendo como objetivo a conscientização pessoal e o desenvolvimento de uma melhor relação humana nas relações de trabalho, para que se possa assim evitar a disseminação do assédio moral, bem como os problemas decorrentes do mesmo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 2.Ed.Curitiba, Juruá, 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A Violência Na Relação De Trabalho E A Proteção À Personalidade Do Trabalhador**. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 2007.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Dissertação de Mestrado, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>> Acesso em: 20 abr. 2016.

BARRETO, Margarida. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>> Acesso em: 29 mar. 2016.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral no Trabalho. Uma Jornada de Humilhações. Projetos de lei no âmbito federal. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22> > Acesso em: 18 abr. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm> Acesso em: 10 abr. 2016.

_____. **Constituição Política do Império do Brasil de 1824**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm > Acesso em: 02 abr. 2016.

_____. **Constituição da República Dos Estados unidos Do Brasil de 1891**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm > Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil de 1934.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>
> Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil de 1937.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>
> Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Constituição Da República Dos Estados Unidos Do Brasil de 1946.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>
> Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1967.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm> Acesso em:
02 abr. 2016.

_____ **Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.1969.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm>
Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>
Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 02 abr.
2016.

_____ **Emenda Constitucional Nº45 De 2004.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>
Acesso em: 02 abr. 2016.

_____ **Decreto-Lei Nº 546, De 18 De Abril De 1969.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0546.htm> Acesso
em: 02 abr. 2016.

_____ **Decreto Nº 21.076, De 24 De Fevereiro De 1932.** Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 02 abr. 2016.

_____. **Decreto Nº 21.417, De 17 De Maio De 1932.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>> Acesso em: 02 abr. 2016.

_____. **Projeto de Lei Nº5970 De 2001.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article86>> Acesso em: 02 abr. 2016.

_____. **Projeto de Lei Nº4742 De 2001.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>> Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. **Projeto de Lei Nº4591 De 2001.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>> Acesso em: 20 abr. 2016

_____. **TST-RR-253/2003-003-03-00.7,** 4ª T., Rel. Min. Barros Levenhagen, DJ 22.04.2005. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/83190507/trt-8-judiciario-13-01-2015-pg-119>> Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. **TRT-9 15788200312900 PR 15788-2003-12-9-0-0,** Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Data de Publicação: 24/04/2007. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18979439/15788200312900-pr-15788-2003-12-9-0-0-trt-9>> Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. **TRT-4 - RO: 773200725104008 RS 00773-2007-251-04-00-8,** Relator: MILTON VARELA DUTRA, Data de Julgamento: 07/05/2009, 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4550551/recurso-ordinario-ro-77-3200725104008-rs-00773-2007-251-04-00-8>> Acesso em: 20 abr. 2016.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Historia do Direito do Trabalho da Mulher:** aspectos históricos sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral Nas Relações De Trabalho.** 1. ed. Campinas, SP: Russell, 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MEURER, Bruna. **Desvelando o bullying nos contextos de trabalho através de trajetórias femininas**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>> Acesso em: 20 abr. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>> Acesso em: 20 abr. 2016.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. Órgão Informativo do TRT da 21ª Região, RN, ano VI, n. 52, ago. 2006. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral>> Acesso em: 21 abr. 2016.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos. **Assedio Moral e Sexual: Interfaces**. INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente - v.3, n.3, Artigo 2, ago./ dez.2008. Disponível em: <www.interfacehs.sp.senac.br> Acesso em: 20 abr. 2016.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral Nas Relações De Emprego**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125441/Rev31_art13.pdf/19add3a5-e10b-4430-ab99-fff7a7370558> Acesso em: 09 abr. 2016.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,e-book-assedio-moral-notrabalho,22743.html>> Acesso em: 08 abr. 2016

