



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A MULHER SILENCIADA: ASPECTOS DA VIOLENCIA PATRIARCAL
NO AMBIENTE DO TRABALHO**

EDUARDA GONÇALVES BORGES

GOIANÉSIA
2021

EDUARDA GONÇALVES BORGES

**A MULHER SILENCIADA: ASPECTOS DA VIOLENCIA PATRIARCAL
NO AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG) em nível de bacharel, com requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Brito Steckelberg

GOIANÉSIA

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

A MULHER SILENCIADA: ASPECTOS DA VIOLENCIA PATRIARCAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Esta Monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de bacharel em
Direito e aprovada em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade
Evangélica de Goianésia/GO-FACEG

Aprovada em, _____ de ____ de 2021

Nota Final _____

Banca Examinadora:

Prof. Me. Thiago Brito Steckelberg
Orientador

Maisa França Teixeira
Professora convidada 1

Kleber Torres de Moura
Professor convidado 2

A MULHER SILENCIADA: ASPECTOS DA VIOLENCIA PATRIARCAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

EDUARDA GONÇALVES BORGES

RESUMO: A presente pesquisa, intitulada A Mulher Silenciada: Aspectos da Violência Patriarcal no Ambiente de Trabalho buscou compreender o cenário da mulher empregada que é vítima de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho que vem se tornando algo cada vez mais corriqueiro. O tema abordado se justifica tendo em vista que conforme dados da Organização Internacional do Trabalho- OIT mostram que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas, moral ou sexualmente. Nas atuais relações de trabalho, tem se tornado comum submeter o trabalhador a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, causando grande abalo físico e psicológico em sua saúde. Defende-se a conservação de um ambiente de trabalho seguro, tanto pelo empregador como pelo empregado. A pesquisa foi dividida em três partes, a primeira conta toda a parte histórica da mulher no mercado de trabalho, o segundo tópico aborda o conceito de assédio moral e sexual e o terceiro tópico mostra as causas e conseqüências para o assediado, para o assediador e para a empresa. O problema que se buscou responder foi: por que as legislações contra o assédio moral e sexual vigentes não são suficientes para coibir tal prática? O objetivo geral da pesquisa foi demonstrar as causas e conseqüências jurídicas do assédio sexual e moral contra a mulher no ambiente de trabalho e a dificuldade da produção de provas comprobatórias. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Sexual. Assédio Moral. Empresa. Mulher.

INTRODUÇÃO

O tema da violência contra mulheres no mercado de trabalho tem sido debatido constantemente por vários doutrinadores e juristas em todo o mundo, inclusive no âmbito internacional, tendo em vista, que recentemente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou em 2019 a primeira convenção para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Nesse sentido, muitas mulheres sofrem assedio no trabalho seja ele moral ou sexual, este não é um tema com solução fácil. Para cada mulher este problema se apresenta diferentemente. O assédio moral e sexual tem contribuído para fortalecer a discriminação no ambiente de trabalho, em especial no que se refere às condições de trabalho das mulheres.

Dessa forma a presente pesquisa busca discorrer sobre o cenário da mulher empregada que é vítima de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho. O tema abordado justifica-se, tendo em vista, que conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostram que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas, moral ou sexualmente.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa a ser estudada se resumem da seguinte forma: por que as legislações contra o assédio moral e sexual vigentes não são suficientes para coibir tal prática?

Nesse sentido o objetivo geral da pesquisa foi demonstrar as causas e consequências jurídicas do assédio sexual e moral contra a mulher no ambiente de trabalho e a dificuldade da produção de provas comprobatórias. Dentre os objetivos específicos destacou-se em demonstrar a diferença entre assédio sexual e moral, analisar quais as consequências jurídicas cabíveis para cada um dos tipos de assédios sofridos no ambiente laboral.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fonte foram: Alemany (2009), Alkimim (2008) Badinter (2003), Beozzo (1989), D' Alonso (2008), Fernández Collados (2006), Ferreira (2004), Gueiros (2018), Hirata (2003), Hirigoyen (2011) dentre outros.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorreu sobre breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, apontando os principais tópicos e discussões da inserção da mulher no ambiente laboral. O segundo tópico abordou sobre uma reflexão do assédio sexual e moral tratando de conceitos e diferenças entre os tipos de assédio inseridos na doutrina.

Já no terceiro tópico foi abordado os aspectos legais do assédio sexual e moral no meio ambiente do trabalho, demonstrando as causas e consequências jurídicas para o assediado/ assediador e a responsabilidade da empresa perante tal incidência com os colaboradores. E por fim as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer do trabalho.

1. BREVE HISTÓRICO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A introdução das mulheres no mercado de trabalho sempre foi uma tarefa difícil, a sociedade determinava que o sustento da família deveria ser feito pelo marido, e as mulheres viúvas ou solteiras poderiam realizar atividades artesanais desde que na esfera doméstica, as atividades realizadas pelas classes femininas eram desvalorizadas.

Ao longo dos anos, à medida que os conceitos de sociedade e gênero mudaram muitas das prioridades das mulheres mudaram. Se antes começar uma família e se tornar mãe era a prioridade, então se estabelecer profissionalmente é o foco principal hoje. Dentre os diversos motivos que determinam a entrada das mulheres no mercado de trabalho, destacam-se a necessidade de contribuir com os gastos econômicos da família.

E certo que as necessidades pessoais e, gerais de uma sociedade se modificam, porém, o que vamos ver é uma realidade de inserção antes mesmo da Revolução.

O trabalho feminino passa a integrar crescentemente a estrutura econômica a sociedade capitalista, sempre sob a determinação mencionada, ou seja, submetida ao capital e a sua necessidade de valorização, no entanto nas primeiras décadas do século passado era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva. (TOITIO, 2008, p. 02).

A história do feminismo pode ser dividida em três "ondas", a primeira teria ocorrido no século XIX e início do século XX, a segunda nas décadas de 1960 e 1970, e a terceira está acontecendo desde a década de 1990 até ao atual momento.

A primeira onda do movimento feminista se deu por volta do século XIX e ocorreu até o século XX, e tinha como foco a igualdade dos direitos contratuais para homens e mulheres e oposição aos casamentos arranjados. A segunda onda do feminismo se refere a um período da atividade feminista que teria começado no início da década de 1960 e durado até o fim da década de 1980 ao qual teria sido uma continuação da fase anterior do feminismo, continuou a existir deste então. E por último a terceira "onda" que se iniciou nos anos 1990 e está até os dias de hoje. Ela surgiu como uma resposta a supostas falhas ocorridas no último movimento das mulheres e também reivindicando melhorias em iniciativas criadas na onda anterior. Esse movimento tinha como objetivo desafiar ou evitar aquilo que vê como as definições essencialistas da feminilidade feitas pela segunda onda que colocaria

ênfase demais nas experiências brancas de classe médio-alta (ZAMARIOLLI, 2008).

O primeiro momento na história, onde se teve absorção maciça da mão de obra feminina foi na Revolução Industrial, quando as fábricas contrataram mulheres para reduzir despesas salariais e as disciplinaram à sua própria maneira.

A Revolução Industrial com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Onde se via um grande número de trabalhadoras assalariadas essenciais para a produção têxtil, no entanto com o trabalho que surgiu também apareceram as condições precárias, fábricas superlotadas e escuras, com pouquíssimo foco em segurança. Isso levou a uma onda de acidentes e doenças. Assim, é possível perceber, no início do processo de participação feminina no mercado de trabalho, que cabiam às mulheres os trabalhos subalternos e, aos homens, os cargos de poder (ZAMARIOLLI, 2008).

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. (ZAMARIOLLI, 2008, p. 08).

Outro ponto importante foi a Revolução Francesa a qual foi marcada por uma intensa participação das mulheres que representavam os diversos grupos que de uma maneira ou de outra acreditaram estar lutando para modificar uma condição que a prejudicava e a sua família.

A Revolução Francesa que ocorreu em 1789 foi o que deu início ao novo papel da mulher na sociedade. As mulheres constituíam o quadro de diversos setores como pradaria, comércio de alimentação, costura entre outros. Porém, essa mudança gerou algumas questões como a exploração e a limitação de seus direitos, essas mulheres trabalhavam em condições de insalubridade, sendo exploradas com uma carga horária intensa e recebiam salários abaixo ao de homens que exerciam a mesma função (BADINTER, 1989).

As mulheres tentaram fazer-se ouvir durante a Revolução. Algumas através da pena ou da palavra, e a maioria com seus gritos nas tribunas da Assembleia e das sociedades populares, ou com suas manifestações nas ruas. [...] Dois tipos de mulheres chamaram a atenção. Uma anônima são as mulheres do povo: operárias de tecidos (lavadeiras e fiandeiras...), lojistas, feirantes. São elas as primeiras a reagirem ao período de miséria, e a tomar frente dos

motins da fome. [...] Mas a revolução teve outras atrizes: um número pequeno de mulheres [...] mulher de letras que mal sabiam escrever, como Olympe de Gouges; [...] mulheres oriundas da pequena burguesia, se interessavam pela política, assistiam às sessões das sociedades populares, e fundaram elas mesmas, em Paris e na província, clubes femininos (BADINTER, 1989, p. 09).

A parte da sociedade que se opõe ao trabalho feminino fora de casa argumenta que as mulheres não serão capazes de conciliar o trabalho com as atividades familiares, o que levará ao caos familiar, à separação do casamento e até afirmar que isso prejudicará as atividades familiares das mulheres. Ao colocar a mulher em posição subalterna ao homem, se reforça a idéia de que a trabalhadora deve receber salários baixos, aceitar trabalhos precarizados, sem garantias trabalhistas além da desvalorização e invisibilidade do trabalho.

O trabalho não pago que a mulher desenvolve no lar contribui para a manutenção da força de trabalho tanto masculina quanto feminina, diminuindo para as empresas capitalistas, o ônus do salário mínimo de subsistência cujo capital deve pagar pelo emprego da força de trabalho (SAFFIOTI 1976, p. 41-42).

Entre 1914 e 1945, foi travada duas Guerras Mundiais que, as quais de forma triste fizeram com que as mulheres reassumissem seu lugar no mercado de trabalho. Com as guerras os homens tinham que ingressar nas frentes de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no trabalho.

Durante a Primeira Guerra Mundial, além da enfermagem, as mulheres também trabalharam na indústria do vestuário, produzindo uniformes para soldados, pára-quadras e outras peças têxteis e de vestuário. As mulheres também são obrigadas a viver no meio rural, setor de extrema importância para a sobrevivência da população, pois durante a guerra as mulheres não podem paralisar suas atividades. (D'ALONSO, 2008):

Com o regresso dos homens que lutaram pelo país, onde muitos dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, resultando num novo tipo de sentimento e atitude por parte das mulheres. Tornou-se evidente à presença da mulher nos setores primário, secundário e terciário da economia, ocupando não só o espaço rural, mas também o da indústria e o de

serviço. Nesse momento é que as mulheres novamente deixaram as casas e os filhos para levar para frente os projetos e os trabalhos realizados pelos maridos.

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino. (D'ALONSO, 2008, p.05).

A participação da mulher no mercado de trabalho teve um grande crescimento tanto nos anos 1970, período de crescimento industrial e econômico, como nos anos 1980, período marcado por crises, desemprego e inflação. O trabalho feminino, apesar de sua alta eficiência, é desvalorizado devido às características ditas femininas, como docilidade, capacidade de adaptação às condições operacionais e disciplinares, paciência para lidar com tarefas repetitivas.

Na década de 1970, com o início da terceira revolução industrial e o início da tecnologia digital, as mulheres casadas começaram a migrar de casa para o escritório. As universidades começaram a abrir suas portas para elas, permitindo-lhes estudar e ingressar em ocupações antes reservadas aos homens. (Hirata, 2003):

Neste novo cenário com todos os desenvolvimentos sociais e econômicos os homens não eram tão necessários que o trabalho não poderia ser feito por uma mulher, os empregadores perceberam que poderiam contratar mulheres para trabalhar em escritórios em razão do baixo custo pela sua mão de obra, a mulher enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência. A diferença entre os salários era baseada no fato que os homens deveriam receber salários para sustentar uma família e as a maioria das mulheres que trabalhavam eram solteiras e não tinham que sustentar ninguém. Mas com relação a todas as mudanças, as mulheres continuam atuando, principalmente em setores que são considerados como mais femininos, como a educação, a saúde e o bem-estar.

Enquanto a “conciliação” entre a vida profissional e a vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas nos seus fundamentos

(HIRATA, 2003, p.20).

Apesar dos avanços, a sociedade ainda não aceitou completamente o papel da mulher no mundo dos negócios e muito menos o fato dela às vezes ser pai e mãe ao mesmo tempo, contudo, de modo geral, a mulher tem conseguido se realizar profissionalmente, lutando bravamente por mais espaço no mercado de trabalho, sacrificando muitas vezes a sua vida pessoal.

A mulher brasileira sempre esteve presente como força de trabalho, muitas enquanto escravas eram responsáveis por tarefas difíceis, como cuidar do transporte de carga e de cortar lenha. Eram vistas como mao-de-obra escrava assim como o homem, dividindo espaço com ele nas colheitas de cana de açúcar (BEOZZO, 1989).

A figura feminina era tomada na qualidade de escrava. Neste período era recorrente ver mulheres sendo agredidas fisicamente e psicologicamente e ao se tornarem mães eram afastadas de seus filhos, estes que eram vendidos como mercadoria (BEOZZO, 1989).

A mulher escrava brasileira tinha o dever de servir aos seus senhores, sendo também mãe de leite para os filhos de seus “donos” onde muitas vezes tirando de seus próprios filhos que corriam risco de morrer por falta de nutrientes. As escravas tinham uma vida bastante sofrida.

(...) a escravidão afetou mais profundamente a mulher, obrigada a gerar filhos de quem não queria, privada de conviver estavelmente e em regime familiar com quem ela amava, alugada para amamentar filhos que não eram seus, enquanto perecia o fruto de suas entranhas. (In D'Ans 1989, p. 17)

A vida dessas mulheres mudou em dia 13 de maio de 1888 com a assinatura da Lei Áurea pela Princesa Isabel. A Lei Áurea garantiu a liberdade para os escravos de maneira imediata, e os donos de escravos não receberam nenhum tipo de indenização (COLLADOS, 2006).

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de escolaridade da população feminina. Estes motivos vêm acompanhando, a crescente introdução da mulher no mercado e o aumento de sua renda. (COLLADOS, 2006).

Porém o percurso da mulher nos últimos séculos é admirável, pois saiu de uma educação baseada exclusivamente ao cuidado do lar, para uma participação tímida nas escolas públicas mistas, seguida de uma presença hoje predominante em todos os níveis de escolaridade, bem como uma significativa participação no quadro docente da educação superior.

Muitas mulheres sofrem de maneira bem aparente a rejeição por terem responsabilidades familiares. Discriminação por razão de matrimônio, gravidez e maternidade.

Sem esquecer que a dupla jornada encarada pelas mulheres, traz a elas conseqüências pessoais, como: ansiedade, angústia, desamparo, estresse, impotência, insegurança, insônia (FERNANDÉZ COLLADOS, 2006, p. 02).

A cronologia da mulher sempre foi acompanhada de grandes desafios. A todo instante, precisava demonstrar que era capaz, que podia mais, que não precisava obrigatoriamente ficar escondida atrás do tanque, pia e fogão. Por isso, foi progressivo, mas a mulher foi conquistando o seu lugar no mercado de trabalho e na sociedade.

As idéias das mulheres ganharam um novo incentivo com as diferentes profissões que elas assumiam. Muitas se tornavam professoras, escritoras e até anarquistas, contribuindo expressamente para o novo ponto de vista do trabalho feminino e da mulher na nova sociedade.

O aumento da atividade feminina no Brasil correspondeu com o período de maior instabilidade do emprego, resultante das mudanças no mundo do trabalho na era do capitalismo flexível. Boa parte do que a mulher conseguiu em termos de espaço no mercado refere-se a trabalhos inconstantes, mal pagos e não qualificados. Nesse sentido, tem-se a possibilidade de serem as mulheres usadas como cobaias para o desmoronamento do sistema de salários, pois elas são vistas como menos protegidas e mais vulneráveis que os homens.

Abordando sobre a questão da valorização do trabalho feminino e do masculino e ressaltado a justaposição do trabalho biológico ao social. Nesse sentido, a produção é ligada ao gênero masculino e tem mais valor que a reprodução, ligada ao feminino. Mesmo quando o homem e a mulher se aplicam a uma mesma função, a masculina é mais valorizada que a feminina, em razão da hierarquia entre os sexos, com predomínio do sexo masculino.

2. UMA REFLEXÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Assédio corresponde a uma perseguição incansável e inadequada que tem como objetivo uma pessoa em específico, afetando a sua calma, decência e liberdade (HIRIGOYEN, 2011).

Existem muitos tipos de assédio, como o psicológico, virtual, judicial, moral, sexual, entre outros. Entretanto, todos são fundamentados na premissa de perseguir e obrigar alguém a fazer algo contra a sua própria vontade (HIRIGOYEN, 2011).

O assédio pretende provocar o desconforto na pessoa assediada, vindo este a desenvolver sérios traumas como resultado deste tipo de violência. (HIRIGOYEN, 2011).

As varias demonstrações de assédio existentes nas mais variadas relações de emprego são uma prova evidente de que o poder diretivo precisa de marcas claras, sob pena da subordinação do trabalhador a um percurso insuportável de torturas psicológicas e físicas.

Diante das conseqüências sociais e pessoais causadas pelas diferentes formas de assédio, é aceitável discorrer, pelo menos sobre as duas mais conhecidas: O assédio moral e o assédio sexual.

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2011, p.67)

Observa-se que a desordem no ambiente de trabalho mostra-se sem ter em conta do tipo de assédio. Este fato faz-se relevante visto que é decomposto do aumento da viabilidade de surgirem problemas de saúde ocupacional em trabalhadores que são obrigados a conviver num ambiente trabalhista infectado pelo assédio.

Todas as aproximações que vão mais adiante do que o limite permitido por você e causam incomodo vergonha ou amedrontamento são tipos de assédio. O que distingue essa realidade de uma relação de confiança é o seu consentimento.

O assédio não ocorre apenas quando se existe a violência física. Perseguir alguém, obrigar e aliciá-la a fazer algo que não deseja é uma forma de violência psicológica, também definida como conduta ofensiva.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em intimidar colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, explícitas ou não, de caráter sexual ou sensual com o propósito de obter benefícios ou benefícios sexuais. E a ação de natureza sexual, declarada fisicamente, por gestos, palavras, propostas ou colocadas para as pessoas contra sua vontade, produzindo-lhe constrangimento e infringindo a sua liberdade sexual. Geralmente vêm cercadas de promessas de privilégios ou ameaças, de alguém de um cargo superior.

A conduta proibida consiste em constranger (importunar, incomodar, forçar, obrigar, aborrecer insistentemente), com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, vale dizer, qualquer benefício ou favor libidinoso que ofenda o pudor médio. O tipo consiste, portanto, na insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais do subalterno. E não exige, ao menos expressamente, o fim da conjunção carnal. (GUEIROS, JAPIASSÚ, 2018, n.p.)

O assédio pode acontecer não apenas entre pessoas do sexo oposto, como também entre pessoas do mesmo sexo.

Ainda com todos os avanços que aconteceram na esfera da sexualidade nos últimos anos, o assédio sexual por ser desconhecido, passa a ser exposto de forma introvertida por quem o sofreu, e poucas são às vezes em que as mulheres admitem a aparência de “culpadas”, onde se questionam se suas atitudes foram apropriadas, insinuatoras ou provocadoras. É a culpabilidade da vítima que só se complementa, sentimento que se junta ao seu sofrimento de assediada.

Essas possibilidades modificam a posição de vítima e a conduzem à condição de culpada. O modelo social pode-se afirmar nas frases que são faladas, repetidas e que passam para todas as gerações uma idéia que proporciona a permanência do modelo.

É determinado como toda a investida, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder sobre o subalterno, aspirando o ganho de favores sexuais através de atitudes deploráveis, indesejáveis e recusáveis, como forma de amedrontar e como circunstância para permanência no emprego. Da mesma forma também se define por qualquer outra atitude agressivas de caráter sexual com

objetivo de estragar a atividade trabalhista por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente da sua posição na hierarquia.

O ato do assediador pode ser discreto ou visível, escrito ou insinuado, pode vir na forma de chantagem, coação ou intimidação, pode ser definida como ação sexual reprovável (quando praticado entre colegas de trabalho) ou crime (quando quem o praticou foi um superior hierárquico).

O assédio sexual infringe a dignidade da ser humano e os direitos indispensáveis da vítima, tais como a intimidade, a liberdade, a vida privada, a igualdade, a honra, de tratamento, o valor social do trabalho e a garantia a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

De impressão distinta e opressiva estabelece uma violação aos Direitos Humanos.

Foram as feministas americanas da Universidade de Cornell que, nos anos 70, designaram pela primeira vez sob o nome de "assédio sexual" (sexual harassment) esse gênero de condutas masculinas. [...]. No campo jurídico, Catharine Mackinnon – 1979 -, nos Estados Unidos, foi a primeira a introduzir o conceito de assédio sexual na doutrina legal e a apresentá-lo como uma forma de discriminação sexual. [...] foi em meados dos anos 80 que se reconheceu verdadeiramente a importância do problema, sobretudo no ambiente de trabalho. (ALEMANY in Dicionário Crítico do Feminismo, 2009, p. 26-27)

Notam-se, em diversas doutrinas, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assedio sexual por chantagem - Esta é a espécie mais comum ocorre quando existe exigência com teor sexual por parte de um superior a um subordinado para que preste a atividade sexual como quesito para a continuidade do emprego/função, ou também a aplicação do raciocínio ao contrario onde há a hipótese em que o assediador pretende que a vítima pratique determinado ato de natureza sexual, não com a ameaça, mas sim com a promessa para o alcance de benefícios no ambiente de trabalho.

Diretamente em função desta troca de conotação sexual, é que esta forma de estimulação é conhecida como assédio sexual "quid pro quo", que em tradução livre quer dizer, literalmente, "isto por aquilo". Este tipo de assédio sexual está de modo direto ligado ao abuso de poder.

O assédio sexual quid pro quo é, um resultado direto de abuso de uma

posição de poder, de que o assediador é possuidor. Sendo assim, a sua apuração se dá, teoricamente, em todas as formas de relações sociais em que pode haver uma desigualdade de poder, como, por exemplo, o campo educacional, esportivo, hospitalar e religioso.

E correto dizer que esta forma de assédio sexual possivelmente ocorre com maior frequência nas relações de trabalho em que o empregado é dependente do empregador. Porém, não se descarta a idéia de que alguns outros trabalhadores que exerçam funções de confiança na empresa também possam ser definidos como assediadores.

Um ponto importante a ser evidenciado, é que, nesta forma de assédio, nem sempre é para si que o superior hierárquico pede os benefícios sexuais ou ações pois pode acontecer que o faça para clientes da empresa.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental – ocorre quando há provocações sexuais inoportunas, pedidos sexuais ou outras demonstrações da mesma índole no ambiente de trabalho, o que tem efeito de prejudicar a atuação de alguém ou criar uma situação de ameaça, hostilidade, ofensa ou abuso no ambiente de trabalho. Defini-se pela persistência, importunação, hostilidade praticada por uma pessoa ou em grupo, demonstrando relações de poder ou de força não obrigatoriamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral. Nesta situação, o componente poder é irrelevante sendo um caso típico de assédio sexual realizado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica na empresa.

O aspecto fundamental, portanto, não é a existência de ameaças, mas sim a violação ao seu "direito de dizer não", através da submissão a avanços repetidos, ou gestos sexistas.

A meticulosidade deste segundo tipo de assédio sexual é a mais vasta possível. Indicam-se, como qualificadores, as seguintes ações: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência do empregado; frases ofensivas ou com duplo sentido e menções grosseiras, insultantes ou constrangedoras; perguntas intrometidas sobre a vida privada do trabalhador; tira-lo de lugares próprios de trabalho para maior proximidade das conversas; ações "sexistas" generalizadas, apontando insistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuação sexual incomoda e vergonhosa; requerendo ter relações íntimas, mediante promessas de vantagens ou gratificações; exposição de conteúdo pornográfico, como revistas,

fotografias ou outros objetos, ou também como colocar nas paredes do ambiente de trabalho imagens de tal conteúdo; apalpadas, esfregações ou beliscões e ofensivos; qualquer atividade de violência física ou verbal.

É importante salientar, que mesmo este tipo de assédio sexual não esteja caracterizado como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude é inquestionável, devendo ser combatida e retificada na ambiente civil e trabalhista.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT define que haverá assédio sexual no ambiente trabalhista enquanto existir pelo menos uma das seguintes circunstâncias que atingem a vítima: ser evidentemente uma condição para dar ou manter o emprego, induzir nas promoções e/ou carreira, atrapalhar o rendimento profissional, envergonhar, ofender ou ameaçar.

Portanto, é fácil concluir que o assédio sexual no ambiente de trabalho também é uma chantagem: "se você não fizer o que eu estou mandando ou posso prejudicá-la(o) ou perseguir você"; ou uma promessa: "se você fizer o que eu mando eu lhe dou os benefícios que você deseja."

O assédio moral é uma ação abusiva, constante e continua que se manifestam por meio de palavras, atos, gestos, condutas ou de forma escrita, que insulta, envergonha e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua decência e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. Também sendo um conjunto de condutas freqüentes, e muitas das vezes realizadas por aquele que se encontra em situação hierarquicamente superior ao empregado assediado de forma a ferir, ou permitindo que outros empregados de mesmo nível funcional o feram, de forma a denegrir sua honra e sua dignidade por meio de ofensas, originando um enfraquecimento no ambiente de trabalho. Pode acontecer de um superior para um inferior, de um inferior para um superior, ou entre iguais.

[...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), 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 (ALKIMIM, 2008, p. 36)

O assédio moral é uma ação na qual o tempo e a duração são significativos. Não se trata de uma violência rápida. As situações que definem o assédio são

constantes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por um período de tempo. Onde elas podem ser diárias, semanais ou mensais. Este fato pode acontecer de maneira ardilosa, dissimulada e não afirmada abertamente e provocando sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder bastante destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais do empregado.

Trata-se de expor o trabalhador, quando este está praticando suas funções, a situações degradantes e constrangedoras durante um longo período de tempo da jornada de trabalho, mais freqüentemente em relações hierárquicas, onde preponderam acontecimentos negativos, relações desumanas e não éticas, de longa duração, de uma ou mais pessoas dirigidas a um outro alguém, de modo a desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, fazendo com que o indivíduo deixe o emprego.

Deve-se ressaltar que nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há discordâncias entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não se define, a princípio, como assédio moral. O assédio moral implica na degradação estabelecida das condições de trabalho.

Assédio Moral são todos aqueles atos e atitudes dirigidas pelo patrão, do gerente, de alguém com cargo superior ou dos colegas, que apresentem um comportamento de contínua e ostensiva perseguição que possa vir a causar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da pessoa (STADLER, 2008).

O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (STADLER, 2008, p.69)

As doutrinas definem algumas modalidades de assédio moral no trabalho, dentre elas estão o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.

[...] cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou

superior hierárquico (assédio vertical 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, 2008, p.36)

Assédio vertical descendente é o tipo de assédio moral mais recorrente nas empresas. Esse tipo de assédio é aquele praticado pelo empregador ao empregado assediado.

É possível visualizar esse tipo de assédio, quando um gerente cobra objetivos de seus subordinados e, para isso, os coloca em situações constrangedoras, fazendo com que façam coisas vergonhosas, e até mesmo apelidando-os com cognomes pejorativos, etc. O sujeito agressor pode ter muitas denominações como: assediador, perverso, sendo que normalmente estas denominações representam alguém que para demonstrar ser auto-suficiente e poderoso, acha necessário humilhar os outros, não aceitando suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante e capaz de pegar trabalhos alheios com a intenção de demonstrar uma inteligência que não possui.

Portanto pode-se dizer que o Assédio Moral vertical descendente é de certa forma o total abuso do poder de chefia, onde se é caracterizado pela pior forma de assédio, que ofende a vítima de maneira extrema psicologicamente e fisicamente.

[...] deveremos admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter uma performance polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego. (ALKIMIN, 2008, p.62)

O Assédio Moral vertical ascendente ocorre quando praticado pelo empregado em oposição ao seu superior. Esta é a forma de assédio mais rara

Consegue-se diferenciar diversas formas de assédio moral vertical ascendente, tal como: a falsa alegação de assédio sexual que tem como objetivo

confabular contra a reputação de uma pessoa e incapacitá-la definitivamente e as reações coletivas de grupo onde se apresenta a colaboração de todo um grupo para se livrar de um superior ao qual lhe foi prescrito e que não é aceito.

Esta forma de assédio pode acontecer por haver uma desconfiança ou até mesmo uma incompetência do superior hierárquico, no qual este não consiga manter o controle sobre os trabalhadores.

O superior que tenha uma postura autoritária para o exercício de seu coordenação acaba criando uma rivalidade é ai que os assediadores se unem para derrubá-lo do cargo.

[...] É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso. (HIRIGOYEN, 2002, p.116)

O Assédio Moral Horizontal acontece entre os próprios colegas de trabalho, de mesmo nível hierárquico, a equipe é intolerante com o colega em razão da competitividade, e da discrepância salarial quando há uma disputa de cargo ou promoção, inveja do trabalho realizado pelo colega ou ate pela mera discriminação por fatores religiosos, políticos ou raciais. As agressões, que podem começar em tom de brincadeira, podem se transformar em assédio moral.

[...] é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa (ALKIMIN, 2008, p.64)

Pode-se observar que o assédio moral horizontal pode ser realizado de forma individual, coletiva contra certo grupo de trabalhadores ou somente um indivíduo. As causas que geram essa agressividade moral são provocadas pela grande quantidade de competitividade entre os colegas de trabalho, a inveja, o interesse em promoções e em cargos mais altos, talvez até por medo de ser

passado para trás.

O assédio moral misto é um tipo mais raro de acontecer. Ele acontece quando a vítima sofre o assédio dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, mas também pelos superiores hierárquicos. Este tipo de assédio é comum de acontecer em ambientes de trabalho com grande rivalidade interna e mau administração dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um grau elevado de exigências.

São poucos os casos de assédio moral horizontal que não são ligados também pelo assédio vertical descendente, o qual se demonstra pela omissão dos chefes ou do superior hierárquico à conduta humilhante imposta pelo agressor.

Dentro da grande maioria das empresas os assediadores são aqueles com níveis diferentes em comparação ao assediado, como por exemplo, o assédio realizado ao mesmo tempo por colegas de trabalho e por seus superiores hierárquicos.

3. ASPECTOS LEGAIS DO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS PARA ASSEDIADO/ ASSEDIADOR E RESPONSABILIDADE PATRONAL

A Lei nº 10.224, inseriu no Código Penal a especificação do crime de assédio sexual. Refere-se ao avanço da legislação, pois essa atuação era inserida em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de intimidação ilegal. Esta Lei determina a prática do assédio como: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência própria ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio sexual que quando cometido no ambiente de trabalho é caracterizado como falta grave e pode acalentar a demissão por justa causa, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, e também a abertura de processo administrativo e respectivas complicações. Ainda no espaço administrativo, o agressor pode ser punido pela atitude de assédio. No meio criminal, as consequências pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

Desse modo, nos dias de hoje o assédio sexual é considerado crime quando

aplicado nas relações de trabalho e de ascendência própria ao exercício de emprego, cargo ou função.

É preciso, entretanto, que alguns elementos identificados como requisitos necessários para que se possa precisar as conseqüências jurídicas do assédio sexual. Vale ressaltar, que a conotação sexual seja evidente, que a insistência em se obter favores sexuais se mostre indesejada pelo assediado, que se dê em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de emprego e que a conduta, que pode ser verbal ou física, possa trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função, ou seja, deve observar-se a legitimidade do direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio. (Jesus, 2002, p.109)

O crime de assédio sexual é um crime de processo penal privado, o que significa que basta a vítima procurar um advogado e que esse instaure a ação penal, que ocorre diante da queixa.

No entanto se a vítima não dispõe de capital suficiente para que seu advogado apresente a queixa, deverá ser efetuado primeiramente o inquérito policial, o que depende dos fatos e da comunicação autorizada da vítima ou do seu representante legal para que o representante policial investigue.

Em caso de carência da vítima ou de seus responsáveis, o crime passa a ser de processo penal público representativo. Nesse caso, o Ministério Público será o autor da ação penal, atuando em nome da vítima. Para isto, dependendo de prévia representação e prova da carência.

É possível mais de um autor na participação do crime de assédio, ou seja, aqueles que auxiliam ou colaboram com o crime também serão responsabilizados. Percebe-se que colegas que tem o mesmo nível da vítima podem ser co-autores ou participarem do crime.

Portanto, uma pessoa que assedia sexualmente alguém que não está em uma relação de trabalho, de hierarquia ou não pode ser condenada por um crime de assedio sexual, por que a hierarquia ou ascendência e essencial para configurar esse crime. No entanto, conforme mencionado, a conduta pode ser enquadrada de uma forma, quando o assédio é cometido em outras situações.

A vítima pode, por meio de uma ação sindical, buscar modificações de seu contrato, como uma mudança de local ou de horário, ou mesmo a rescisão indireta

do vínculo empregatício; a indenização por danos morais; a indenização por danos materiais. No último caso, seria preciso ter prova da despesa ou perda financeira resultante do assédio, como, por exemplo, a despesa de medicação ou tratamento resultante de doença física ou mental resultante de um assédio sexual; perda de uma promoção ou salário; perda da função por não ceder à chantagem sexual.

Além disso, a rescisão de relação de trabalho como um ato discriminatório, resultante de assédio pode levar a reintegração profissional ou à cobrança de remuneração em dobro por período de licença, com base na aplicação analógica da lei 9.029/95, art. 4º; O assédio sexual, geralmente, afeta a saúde física e mental do trabalhador. Nesse caso, a lesão pode ser considerada uma doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes da condição, como: emissão do CAT, recebimento de auxílio, adequação de função ou horário, estabilidade do emprego após o fim do benefício da previdência social.

Dependendo da situação, o empregador pode alterar o contrato de trabalho do assediador a fim de interromper o assédio sexual e se adaptar ao ambiente de trabalho, como mudança de departamento, transferência para outros cargos, mudança de cargo, mudança no horário de trabalho e até demissão por qualquer motivo com justa causa.

Além das conseqüências trabalhistas de seu contrato de trabalho, qualquer pessoa que assediar sexualmente também estará sujeita a penalidades civis e criminais.

O agressor também pode ser réu em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho ou sindicato.

A relação trabalhista, quando observado sob o olhar da vítima do assédio, pode sofrer alguma interferência. A vítima pode pedir a quebra indireta do contrato de trabalho, ou seja, pedir que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, solicitando também as quantias que seriam devidas nessa situação. Isso porque o assédio pode representar um fato impeditivo da continuação da relação de trabalho.

Existe controvérsia a esse respeito quando o assediador é o superior, porém quando é outro empregado, deveriam ser acrescentados outros fatores para caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

O assédio sexual pode causar punição disciplinar no campo das relações administrativas, o assediador pode obter punições disciplinares, de acordo com o

regulamento próprio. Observada a questão na esfera trabalhista, a CLT impõe a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio sexual é considerado falta grave. Em casos de menor gravidade poderão ser empregadas as penas de advertência ou suspensão.

Em consequência da rejeição sofrida pelo assediador, habitualmente a vítima sofre perseguições, ameaças, baixo rendimento no trabalho, que até mesmo geram perdas de natureza material e moral, concebendo assim o direito à indenização.

Na maioria dos casos as vítimas não sabem que têm o direito de receber essa indenização e em muitos casos acabam pedindo demissão ou exoneração assim abandonando o emprego.

Muitas das vezes a vítima é questionada quanto à sua própria conduta pela sociedade o que gera ainda mais sofrimento por que é levantada algumas suposições quando a sua integridade.

A provocação da vítima será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do ofensor, ainda que não o justifique. É óbvio que não se quer aqui defender o assediador, sustentando que se a vítima “facilitar” e ele a constranger para satisfazer sua libido estaria no exercício regular de um direito. O que se pretende é não excluir a culpa da vítima que pode, em certas ocasiões, incitar a ocorrência daquela conduta por parte do assediador. (PAMPLONA FILHO, 2001, n.p.)

Além disso, a vítima pode receber indenização por danos morais, em função ao sofrimento psicológico que a vítima agüentou em virtude do assédio sexual.

O Ministério Público do Trabalho pode assumir alguma providência na circunstância de assédio sexual, pois contem finalidades institucionais previstas na Constituição que os autorizam a atuar em defesa dos interesses dos trabalhadores.

Portanto se o assédio for realizado em ambiente de trabalho o Ministério Público pode interferir.

Como já mencionado, o assediador pode ser responsabilizado na administrativa/laboral, esfera civil e penal.

Tratando-se de assediador servidor público, o Estado pode ser culpabilizado pelos danos sofridos pela vítima, porque obtém comprometimento objetiva concedida por lei. Assim que comprovado o dano e o fato, o Estado deve indenizar a

vítima, podendo assim, processar o assediador, desejando reparar os prejuízos que sofrer.

A obrigação do empregador é subjetiva, mas com culpa aparente, o empregador deve demonstrar que não agiu de modo culposos.

Esse comprometimento do Estado e do empregador ocorre do dever de selecionar bem os empregadores, conservar um bom ambiente de trabalho, aplicando ações que evitem e desaconselhem o assédio.

Se o agressor for alguém que não faz parte do quadro de funcionários da empresa, será caracterizada a responsabilidade do empregador, desde que exposta a sua contribuição para a manifestação do incidente, diante de uma conduta intencional ou culposa que tem por resultado o descumprimento dos deveres de respeitar o empregado e de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável.

No caso de assédio sexual por intimidação realizado por terceiro sobre o empregado no ambiente de trabalho, para a responsabilização do empregador, deve-se obter provas quanto a culpa do empregador. Caso contrário, o próprio agressor deveria responder por seus atos.

Ha casos em que o próprio empregador cria condições para o assedio, como quando se e exigido que as mulheres usem roupas provocantes para atrair a atenção dos clientes.

Em relação ao Código Civil que expressa que a responsabilidade do empregador por ação de seu empregado, que causa dano à terceiro é independe de culpa. Não deixando de mencionar a responsabilidade civil pela pratica de assedio moral.

[...]de acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, firmando relações jurídicas nacionais ou internacionais, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, nacionais ou estrangeiros, com fundamento nas culpas in vigilando e in eligendo. (NASCIMENTO, 2011, p. 41)

E obrigação do empregador manter um ambiente de trabalho saudável de todos os modos, cuidando da cautela da intimidade e privacidade de seus empregados, com utilização de medidas competentes, aptas a proporcionarem um ambiente de trabalho de harmonia e respeito, onde não se encontra atos como o

assédio sexual em consideração à dignidade de todas as pessoas que trabalham na empresa.

Em relação ao Ônus da Prova a Lei n. 13.467/2017 modificou o texto original do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a referida alteração, o artigo 818 da CLT prevê que o ônus da prova responsabiliza o reclamante quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao reclamado quanto à existência de fato impeditivo, modificativo o direito do reclamante.

A regra de repartição do ônus da prova trazida pela CLT é específica, ou seja, é de quem declara, ficando para àquele que invocar um fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito exigido pela parte que fez a alegação, prová-lo.

Entretanto, em alguns casos, o juiz pode distribuir de modo diferente o ônus da prova. Sendo assim, no momento do julgamento, o juiz irá analisar a quem cabia o ônus da prova, e com base no princípio da aptidão da prova, irá decidir em desfavor daquele que podia produzir a prova, ou tinha melhores condições de produzi-la.

Antes de abordarmos as conseqüências jurídicas que originam do assédio moral, é válido destacar as implicações não jurídicas, resultantes de tais agressões, consideradas tão graves quanto. Pode-se observar como resultado do assédio moral: a baixa na produtividade da vítima, o regresso econômico, danos psicológicos, regressão social, isolamentos, insônia, problemas de saúde, perturbações mentais, depressão, tendências ao alcoolismo e até mesmo a prática de suicídio, etc...

Obviamente as conseqüências não jurídicas certamente ocasionaram em danos irreversíveis a vítima, o que se pode notar que agravará as conseqüências jurídicas de tais atos.

Ainda não existe em nosso país uma legislação federal característica que tipifique o assédio moral, todavia os juristas procuram o recurso na Constituição Federal nesses casos. Já existem tentativas em outras áreas, como por exemplo, a Lei Estadual 3.921/02 do Rio de Janeiro, que pretende moderar o assédio moral no serviço público.

Diante disso, é possível conservar os direitos do trabalhador nas setores cíveis, administrativos e trabalhistas, tendo como suporte a Constituição Federal de 1988 e outras legislações que existem.

A Constituição Federal assegura abundantemente a dignidade da pessoa

humana, e lhe garante a reparação do dano moral sofrido, o que é perceptível no artigo 5º, inciso V e X:

“V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da 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”.

O Código Civil Brasileiro trata do assunto da responsabilidade civil dos atos ilícitos, fazendo com que o cidadão repare os danos causados. A dignidade da pessoa humana é ferida com a prática do assédio moral. Desta forma, essa inaceitável agressão deverá, de acordo com nossa constituição, ser indenizada na esfera civil.

[...] solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável subsidiariamente na seara trabalhista. A nova principiologia civil determina que os contratos de modo geral – incluindo os de trabalho – sejam regidos desde a pré-contratação até a pós-contratação pelos princípios basilares da eticidade, boa-fé, sociabilidade e operabilidade. Isto é depreendido do art. 422 do Código Civil Vigente que dispõe que “os contratantes estão obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé. (FERREIRA, 2004, p. 119)

O assédio afronta a moral, a civilidade, o ser leal à instituição e a proibição quanto a afeição ou desprezo em serviço. A quebra desses deveres e vedações deve ser tratada em sindicância ou processo administrativo disciplinar e podendo ocasionar na aplicação de penalidades, respeitado o devido processo legal.

Em relação ao assédio moral e sexual direcionado à mulher, existe também a proteção pela Lei nº 11.340/06, denominada Lei Maria da Penha, que em seu artigo 7º afirma que a violência contra a mulher pode se demonstrar nas formas moral, física, sexual, patrimonial e psicológica. Deste modo, essa lei se destaca por manifestar a existência de uma formato de violência que se dá na delicadeza de ações entre pessoas, porém de forma subjetiva. A Lei Maria da Penha, como é conhecida, afirma a obrigação de proteção à integridade psicológica da mulher.

O Decreto 1.171/94, que aprova o Código de Ética Profissional do Serviço Público, determina a aplicação dos princípios morais como um dos norteadores da atitude do servidor, onde este jamais poderá desprezar o elemento ético em suas atitudes.

Para aqueles que são controlados pela Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, esta contém alguns meios que possibilitam o enquadramento em processos de assédio moral, principalmente no que se refere às doenças referentes ao trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo vemos a evolução da mulher no ambiente de trabalho e suas lutas que estão sendo travadas até a presente década.

Ao longo da história, as mulheres passaram por grandes mudanças em diversos campos, mas não há dúvida de que as principais mudanças ocorreram em seu status social, deixando de ser subordinadas a filhos, maridos e nas tarefas de casa, e então ocupando cargos políticos, em empresas e em várias outras profissões, buscando direitos trabalhistas e independência financeira em uma carreira diversificada.

E de se esperar que as mulheres superem os homens no trabalho, quebrando assim a era industrial. As mulheres na história passaram por mudanças tremendas nos mais diversos espaços da sociedade e cada vez mais se esforçam por novas conquistas e proteção de seus direitos.

Porem com a mudança que ocorre na esfera trabalhista, vemos casos de muito delicadeza que vem ocorrendo a muito tempo um deles e o crime de assédio sexual que é um delito que se consuma, por meio de algumas pequenas ações, como elogiar a sensualidade, tocar partes inadequadas, presentes e hospitalidade que tenha como objetivo uma aproximação, e saudações calorosas que levem a beijos e abraços agradáveis. Como o crime de assédio sexual ocorre sob tantos comportamentos diferentes, é necessário que a vítima preste atenção especial a esses pequenos detalhes na prevenção de tais crimes.

Diante da contínua ocorrência de casos de assédio sexual na relação de trabalho no Brasil, é necessário fortalecer a prevenção, mesmo que tenha sido inserido no Código Penal Brasileiro o crime de Assédio Sexual pela Lei nº 10.224/01 em seu artigo 216-A.

No entanto, o assédio é um comportamento indesejável. Ele viola a dignidade humana, direitos e proteções e viola a dignidade da pessoa assediada.

Então, o assediador é responsável por suas ações, seja em matéria penal ou trabalhista. Para responsabilizar o assediador, ele precisa buscar uma certificação judicial para provar que realmente existe assédio sexual, para que tal comportamento seja punido.

Muitas pessoas expõem e vivem situações em seu ambiente de trabalho que também podem ser descritas como assédio moral, porém, não percebem que estão se tornando vítimas desse horror. Porém é muito importante que o assédio moral no local de trabalho seja reconhecido pela legislação nacional e seja informado, prevenido e tratado como uma ameaça real à saúde física e mental das vítimas.

A própria empresa deve utilizar meios para identificar, prevenir e condenar o assédio moral. Este é um problema que merece mais atenção, porque é agressivo e injurioso, viola gravemente o princípio da dignidade humana e viola diretamente os direitos da personalidade dos trabalhadores.

Portanto, para prevenir o assédio moral no local de trabalho, é necessária a reforma de algumas leis sobre o tema para proteger a integridade dos trabalhadores e evitar esses casos de humilhação que atualmente se mostram pouco relevantes para os nossos legisladores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMANY, **Dicionário Crítico do Feminismo**, 2009.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba:

Juruá, 2008.

BADINTER, Elisabeth. *Émilie, Émilie. A ambição feminina no século XVIII.* Elisabeth Badinter; tradução de celeste Marcondes - São Paulo: Discurso Editorial: Duna Duetto: Paz e Terra, 2003.

BEOZZO, J.O. in D'ANS, H. **Mulher:** da Escravidão à Libertação. São Paulo: Edições Paulinas, 1989.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho:** trajetórias e travessias. *Psicol Am Lat.* México. N.15, dez. 2008. Disponível em < [http:// www.inesc.org.br](http://www.inesc.org.br)> Acesso em 02 de junho de 2021.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: “**La doble jornada femenina**”, en VV.AA (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., DIR.: *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Aranzadi), 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell, 2004.

GUEIROS, Artur; JAPIASSÚ, Carlos Eduardo. **Direito Penal:** volume único. São Paulo: Atlas, 2018.

HIRATA, H. Apresentação à edição brasileira de MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. Trad. Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual.** São Paulo: Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2001

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência.** Editora Fundação Perseu Abramo. São Paulo, 2004. Coleção Brasil Urgente.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral**: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

TOITIO, R. D. . **O trabalho feminino frente ao domínio do capital**. In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 2008, Londrina. Anais do III Simpósio, 2008.

ZAMARIOLLI, Marlene Mota. **A Mulher na Política**, disponível em < www.portal.santos.sp.gov.br.> Acesso em 02 de junho de 2021.