

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI
BACHARELADO EM DIREITO

ARINA DE OLIVEIRA FREITAS
MARIA KAROLINE DOS SANTOS ROCHA
MATHEUS D'LUCAS FERREIRA DOS SANTOS GUIMARÃES

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE LABORAL

TERESINA
2022

ARINA DE OLIVEIRA FREITAS
MARIA KAROLINE DOS SANTOS ROCHA
MATHEUS D'LUCAS FERREIRA DOS SANTOS GUIMARÃES

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE LABORAL

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

F866a Freitas, Arina De Oliveira.

Assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente laboral. Arina de Oliveira Freitas; Maria Karoline dos Santos Rocha; Matheus D'Lucas Ferreira dos Santos Guimarães. – Teresina: UNINOVAFAPI, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI / Afya, Teresina, 2022.

28 p.; 23cm.

Orientador (a): Profa. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Assédio moral. 2. Assédio sexual. 3. Trabalho. 4. Mulher. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 341.555 288 122

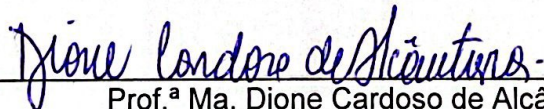
ARINA DE OLIVEIRA FREITAS
MARIA KAROLINE DOS SANTOS ROCHA
MATHEUS D'LUCAS FERREIRA DOS SANTOS GUIMARÃES

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE LABORAL

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPÍ, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: 17 / 11 / 2022

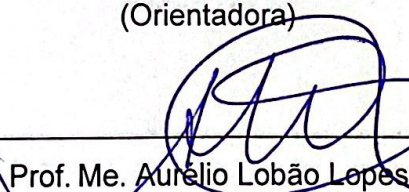
BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Ma. Dione Cardoso de Alcântara

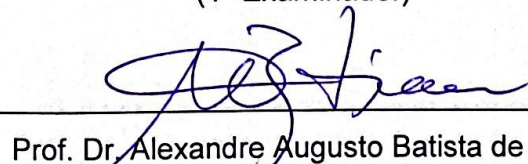
Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(Orientadora)


Prof. Me. Aurélio Lobão Lopes

Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(1º Examinador)


Prof. Dr. Alexandre Augusto Batista de Lima

Centro Universitário – UNINOVAFAPÍ

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, por sempre nos amparar e nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Aos nossos pais e irmãos, por todo o amor e incentivo nos momentos difíceis, compreendendo a nossa ausência enquanto nos dedicávamos à realização deste trabalho.

Aos professores, por sempre estarem dispostos a ajudar e contribuir para um melhor aprendizado, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no processo de formação profissional, em especial a nossa professora e orientadora, Ma. Dione Cardoso de Alcântara por nunca ter soltado nossa mão durante esse árduo processo de construção deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Agradecemos ainda a UNINOVAFAPI por ter nos dado a chance e todas as ferramentas que nos permitiram chegar hoje ao final desse ciclo de maneira satisfatória.

RESUMO

O presente trabalho visa desenvolver um debate sobre o assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente laboral, objetivando analisar os tipos de assédio, bem como as medidas preventivas que inibem e penalizam tais práticas. O estudo está inserido na abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica, de caráter descritivo que será realizada através de análise de conteúdo. Inicialmente, far-se-á um breve histórico do assédio moral e sexual conceituando ainda os tipos assédio e suas espécies, bem como, os principais tipos sofridos pela mulher no ambiente de trabalho. Após, abordar-se-á os princípios constitucionais nas relações trabalhistas, posteriormente estabelecendo normas jurídicas onde tais condutas são tipificadas. Será analisado ainda, a inserção da mulher ao longo da história no mercado de trabalho e sua constante luta por direitos e igualdades. Por fim, será elencado os meios pelos quais as vítimas desses crimes podem fazer suas denúncias sendo a Justiça do Trabalho a competente para seu julgamento.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Trabalho. Mulher.

ABSTRACT

The present work aims to develop a debate on moral and sexual harassment against women in the work environment, aiming to analyze the types of harassment, as well as the preventive measures that inhibit and penalize such practices. The study is inserted in the qualitative approach, through bibliographical research, of descriptive character that will be carried out through content analysis. Initially, a brief history of moral and sexual harassment will be made, conceptualizing the types of harassment and their species, as well as the main types suffered by women in the work environment. Afterwards, the constitutional principles in labor relations will be approached, later establishing legal norms where such conducts are typified. It will also be analyzed the insertion of women throughout history in the labor market and their constant struggle for rights and equality. Finally, the means by which the victims of these crimes can make their complaints will be listed, with the Labor Court being competent for their judgment.

Keywords: Bullying. Sexual harassment. Job. Women.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente laboral está ligado diretamente a condutas abusivas, repetitivas, que desqualificam a pessoa, atingindo dessa maneira a sua integridade física e psíquica, com o intuito exclusivo de mitigá-lo do ambiente laboral. O assédio é uma palavra que se originou de uma expressão latina, “absidium”, o que traduzido significa cerco, estratégia militar, uma fortaleza armada, em que posteriormente levaria uma cidade à rendição. Portanto, essa noção de assédio, implica na ideia de obrigar alguém a fazer algo contra sua vontade (MAGGIO, 2013).

Desde o Império Romano, pode-se perceber o quão importante é o tema a ser abordado e como essa prática é recorrente. Antes de abordar o tema acredita-se ser necessário relembrar sua historicidade. O primeiro relato jurídico que se tem conhecimento tratando de assédio data-se de 138-78 a.C. no Império Romano, com o então Imperador Sila. Em seu governo ele autorizou a possibilidade de intervenção jurídica caso uma mulher honrada tivesse a mesma ofendida. (LOBIANCO *et al.*, 2012, p. 63).

Já na Era Cristã, o Código Justiniano previa o *adsectatio* e o *appellatio*, o primeiro tratava-se de crime caracterizado pela mulher que era perseguida sem a sua autorização, enquanto o segundo era utilizado para tipificar quando o nome de uma mulher era em público gritado. Os dois crimes visavam proteger a mulher juridicamente. (LOBIANCO *et al.*, 2012, p. 63).

A revolução industrial foi um marco para toda a sociedade, mas principalmente para as mulheres que se inseriram no mercado de trabalho de uma forma que não ocorria até o momento. Foi nesse período de maior inserção da mulher no mercado de trabalho que se teve a noção de assédio sexual e moral, de uma forma bem mais ampla. Apenas após a Revolução Industrial essa prática começou a ser identificada e estudada. E então na década de 60, movimentos feministas, com suas intensas participações no meio social, trouxeram o que atualmente entendemos como assédio sexual. (DELGADO, 2020).

No decorrer desta pesquisa procura-se responder determinados questionamentos, como: O que é assédio moral e sexual? Como se dá o assédio moral e sexual contra a mulher nas relações de trabalho? Como e quais são os

mecanismos de amparo a essa mulher? Quais as consequências jurídicas cabíveis para esse ato?

A relevância do presente estudo se justifica por sua importância não só no meio jurídico, como também para a sociedade, haja vista se tratar de tema novo e relevante que vem ganhando cada vez mais atenção e espaço nas relações trabalhistas. Ampliar a discussão sobre o tema levando-o ao conhecimento das pessoas é o intuito da pesquisa, uma vez que grande parcela dos trabalhadores em nosso país continua sem saber sequer o que é assédio moral e sexual laboral.

Como objetivo geral a pesquisa irá analisar os tipos de assédio contra a mulher ocorridos no ambiente de trabalho bem como as medidas preventivas que inibem e penalizam tais práticas, com o propósito de colaborar para que haja respeito e dignidade da mulher enquanto trabalhadora, identificando ainda os aspectos históricos que envolvem as mulheres como maiores vítimas deste crime. Os objetivos específicos serão distinguir a diferença entre os tipos de assédio sexual e moral no ambiente laboral, apontando as consequências jurídicas para esse fato além de verificar novos meios que possam levar a diminuição e posteriormente a anulação de tais práticas.

A pesquisa quanto aos aspectos metodológicos será bibliográfica. A abordagem é qualitativa, procurando aprofundar e abranger as ações e relações humanas, observando os fenômenos sociais de maneira intensiva. Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, buscando descrever fenômenos, descobrir a frequência com a qual um fato acontece, sua natureza e suas características; exploratória, procurando aprimorar, buscando maiores informações sobre o tema em questão.

No primeiro capítulo serão conceituados os crimes de assédio moral e sexual bem como suas espécies. Entende-se ser necessário também uma breve abordagem histórica a respeito do tema.

Já no segundo capítulo aborda-se os princípios constitucionais que perfazem relação com o Direito do Trabalho, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade.

No terceiro capítulo elencam-se as normas constantes no ordenamento jurídico, em específico na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Código Penal (CP), Proposta de Lei (PL), resoluções, bem como o posicionamento de

doutrinadores e jurisprudências acerca do assédio sexual e moral contra a mulher no ambiente de trabalho.

Seguindo, no quarto capítulo, busca-se estudar a luta da mulher pelos seus direitos ao longo dos séculos, e seu posicionamento no mercado de trabalho.

No quinto capítulo, o presente estudo aponta que é da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações envolvendo a indenização por prejuízos morais que tenham origem na relação de emprego.

Por fim, conclui-se que as mulheres devem ter condições de igualdade no ambiente de trabalho e que devem ser adotadas medidas que previnam, inibam e penalizem o agressor, bem com possíveis meios para coibir essa prática.

2 ASPECTOS GERAIS

Neste capítulo busca-se relatar com brevidade o histórico do assédio moral e sexual, desde os primórdios das civilizações humanas até o surgimento nas relações de trabalho, seu contexto histórico no Brasil bem como sua conceituação.

Entretanto, antes de adentrar o assunto principal, é necessário que inicialmente se conceitue o que vem a ser o dano moral.

O dano moral ocorre quando os atos realizados pelo agente causam prejuízo íntimo a vítima, ou seja, ferem o interior da pessoa, seu psicológico, bem como os direitos da personalidade, como a honra, liberdade, imagem e intimidade. Nesse sentido, o autor civilista Maximilianus Cláudio Américo Führer dispõe que:

A expressão dano moral tem duplo significado. Num sentido próprio, ou estrito, refere-se ao abalo dos sentimentos de uma pessoa, provocando-lhe dor, tristeza, desgosto, depressão, perda da alegria de viver, etc. E num sentido impróprio, ou amplo, abrange também a lesão de todos e quaisquer bens ou interesses pessoais, como a liberdade, o nome, a família, a honra e a própria integridade física. (FÜHRER, 2002, p. 99-100).

2.1 Breve histórico do assédio moral e sexual

Iniciamos esse tópico com os seguintes questionamentos: Qual a categoria central do Direito do Trabalho? A categoria sem a qual esse ramo jurídico especializado não existiria?

Obviamente, se está falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho se encontra, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, em torno dessa relação jurídica específica é que se constrói todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico. (DELGADO, 2020).

O pressuposto histórico-material do elemento nuclear da relação empregatícia somente surge, na história Ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. Apenas no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, por intermédio de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (DELGADO, 2020).

Pode-se afirmar ainda, que desde a época das primeiras civilizações os homens sempre tiveram uma superioridade em relação às mulheres e esse domínio inúmeras vezes foi fortalecido por meio da filosofia, da Igreja Católica e pela própria sociedade, marcada pelo patriarcalismo.

Inicialmente, a divisão social do trabalho era consubstanciada a partir do elemento sexo, dando início a discriminação sofrida até hoje. As únicas funções desempenhadas pelas mulheres eram a de ser uma boa esposa, saber cuidar da casa e ser prendada, além de procriar.

O Brasil é marcado em várias partes de sua história com momentos em que a época da escravidão, era uma época que consentia com essas práticas. O coronelismo também foi fundamental para que práticas violentas se inserissem na sociedade, em que a esposa não tinha o direito de rejeitar aos desejos do marido. Sem leis protetivas e com um ordenamento jurídico completamente engessado, o marido ainda tinha o direito de matar a mulher, violar o seu corpo e estuprá-la. (VIEIRA, 2018).

Durante o período da Revolução Industrial, quando se pôde observar um aumento considerável de mulheres nas fábricas, isso por serem contratadas como uma mão de obra mais barata e conseqüentemente com salários inferiores, não havia distinção entre o trabalho exercido pelas mulheres, crianças e homens, chegando muitas vezes a jornadas exaustivas de até 18 (dezoito) horas diárias e em condições péssimas. (JORGE NETO; CALVACANTE, 2017).

De acordo com a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Cristina Peduzzi (2012):

Os primeiros estudos sobre o tema ocorreram na década de 1980 e foram realizados pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, quando, ao estudar na Suíça, nas grandes organizações o comportamento dos empregados, identificou esse fenômeno (a fragilidade da autoestima em relação a determinados empregados e que afetava a produtividade). Então é um instituto que não é exclusivo do campo do Direito, também tem a ver com a medicina, especialmente com a medicina do trabalho, porque ocorre no ambiente de trabalho e afeta a produtividade e a saúde psicológica do empregado, que começa a não querer trabalhar porque está sendo rejeitado. O assédio pode ser um ato concreto ou uma omissão, quando se despreza o empregado, sem lhe passar atribuições. Ele chega no local de trabalho e fica desestimulado, sentindo-se improdutivo, ignorante, porque ninguém lhe dá atribuições. Também pode ocorrer quando se passa atribuições desnecessárias e estranhas ao contratado.

2.2 Conceito de assédio moral e sexual e suas espécies

A expressão assédio moral foi adotada pelos principais estudiosos desse comportamento, mas também é denominada de violência moral no trabalho, humilhação no trabalho, terror psicológico no trabalho e hostilização no trabalho.

Segundo José Cairo Júnior (2019):

Identifica-se o assédio moral no trabalho como o comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, como o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, procedimentos que implicam danos à saúde psicofisiológica e a dignidade do empregado.

Para Marie France Hirigoyen (2002), o assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, 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.

Já Rodolfo Pamplona Filho (2006), oferece um conceito mais sintético:

O assédio moral poder ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Verifica-se, contudo, a prática crescente no âmbito forense em classificar como assédio moral somente aquela conduta antijurídica que provoca humilhação, sem observar os contornos principais desse procedimento.

Assim, para que seja considerado como assédio moral, o comportamento da pessoa deve ter as seguintes características principais: existência de um grupo social, repetição prolongada no tempo da conduta e a escolha de uma ou algumas vítimas determinadas para efetivar o cerco. (CAIRO JÚNIOR, 2019).

Existem várias espécies de assédio moral no trabalho, como a vertical ascendente, vertical descendente e horizontal.

O assédio moral vertical descendente é o mais frequente, quando o superior hierárquico é o assediador e o subordinado, o assediado. Diante de tal situação, esse tipo de assédio é o mais preocupante posto que se tem o agravante do agente ser o detentor do poder diretivo e a vítima ter receio de perder seu emprego.

Um pouco mais raro de se observar, mas não menos importante, é o assédio moral vertical ascendente, que ocorre quando o autor da perseguição é o subordinado e a vítima o superior hierárquico. Como exemplo, podemos citar a hipótese em que um novo chefe, inexperiente, de pouca idade e inseguro, é admitido ou transferido e passa a ser assediado por um empregado que tenha largo conhecimento de determinada prática laboral.

Por fim, o assédio horizontal, é aquele que se pode observar entre colegas do mesmo status laboral, decorrente na maioria das vezes do processo de competição estabelecido pelos dirigentes da empresa (CAIRO JÚNIOR, 2019).

O assédio sexual se difere do moral, uma vez que nesse caso o agente tem como meta obter favores sexuais da vítima com o uso das prerrogativas do seu cargo dentro da empresa.

Inclusive, esse comportamento já é tipificado como crime, conforme prevê o Artigo 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O assédio sexual pode ser de duas categorias, por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada, ou o assédio por intimidação, que abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo, humilhante, em que a

vítima é alvo de conduta indecorosa, inconveniente e persistente sempre com incitação sexual, degradando dessa forma o ambiente laboral. (TRT. 3.^a REGIÃO; PJE: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO))

Essas condutas podem se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e podem ser representadas com a exibição de material pornográfico no local de trabalho, por exemplo.

O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio sexual como crime. “A tipificação específica é de 2001, quando se introduziu o artigo 216-A no Código Penal, e a prática é punível independentemente do gênero”, explica a ministra do TST Maria Cristina Peduzzi. No entanto, estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres. (JUSTIÇA DO TRABALHO. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020.)

Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio moral e sexual que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que as mulheres sejam suas principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Ao abordar o tema principal desde trabalho, se faz necessário debater, afim de propiciar uma maior e mais profunda compreensão, dois princípios constitucionais que estão ligados a esse assunto. São eles o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade, aqui aplicado diretamente nas relações de trabalho.

3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é um conceito filosófico e abstrato que determina o valor inerente da moralidade, espiritualidade e honra de todo o ser humano, independente da sua condição perante a circunstância dada. É um princípio fortemente influenciado pelo pensamento iluminista dos séculos XVII e XVIII.

A dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal¹, constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, inerente à República Federativa do Brasil.

Atualmente, observa-se que existem vários instrumentos normativos nacionais e internacionais que visam à preservação da dignidade da pessoa humana, a exemplo da Constituição Federal de 1988 e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Entretanto, tal dignidade continua a ser desrespeitada, principalmente no âmbito das relações laborais, tendo em vista que a prática do assédio moral ainda se faz muito presente nesse contexto e as mulheres são as maiores vítimas.

Os trabalhadores são vítimas do temor do desemprego e, por isso, suportam situações de discriminação, submetem-se a jornadas de trabalho desumanas e a tratamentos degradantes, realizam tarefas incompatíveis com as suas atribuições e tornam-se alvos fáceis da prática do assédio moral e sexual, numa grave violação à sua dignidade humana e aos seus direitos de personalidade.

3.2 Princípio da Igualdade

Declarar a igualdade de todos perante a lei foi uma preocupação que nasceu após a Revolução Francesa, em 1789. Depois da queda da Bastilha, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão foi criada e adotada pela Assembleia Constituinte Nacional e incorporada pelas constituições mais modernas, como a brasileira.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 diz que: “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”. Logo em seguida, o inciso I complementa informando que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

¹ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana.

No Direito, o princípio da igualdade é dividido em formal e material. No primeiro, fala-se da igualdade jurídica e do tratamento sem distinções. Já no sentido material, pressupõe que se deve tratar igual os iguais e desigual os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Sobre esse tema, José Afonso Silva pontua que:

O princípio não pode ser entendido em sentido individualista, que não leve em conta as diferenças entre grupos. Quando se diz que o legislador não pode distinguir, isso não significa que a lei deva tratar todos abstratamente iguais, pois o tratamento igual – esclarece Petzold – não se dirige a pessoas integralmente iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos tomados em consideração pela norma, o que implica em que os 'iguais' podem diferir totalmente sob outros aspectos ignorados ou considerados irrelevantes pelo legislador. Este julga, assim, como 'essenciais' ou 'relevantes', certos aspectos ou características das pessoas, das circunstâncias ou das situações nas quais essas pessoas se encontram, e funda sobre esses aspectos ou elementos as categorias estabelecidas pelas normas jurídicas; por consequência, as pessoas que apresentam os aspectos 'essenciais' previstos por essas normas são consideradas encontrar-se nas 'situações idênticas', ainda que possam diferir por outros aspectos ignorados ou julgados irrelevantes pelo legislador; vale dizer que as pessoas ou situações são iguais ou desiguais de modo relativo, ou seja, sob certos aspectos. (SILVA, 1999, p. 219).

Perante a lei, portanto, homens e mulheres são iguais. Possuem os mesmos direitos e deveres, além da mesma dignidade. Entretanto, as mulheres, infelizmente, ainda são desvalorizadas. Em pleno século XXI, ainda se vê uma boa parte de meninas e mulheres preteridas nos mais diversos espaços da sociedade, sendo um deles, o mercado de trabalho (KREUZ, 2020).

4 NORMAS JURÍDICAS

A partir dos estudos desenvolvidos por Leymann e por Hirigoyen na década de 80, muitas indagações sobre a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho foram suscitadas, inclusive ganhando proporções internacionais, momento a partir do qual inúmeros países europeus passaram a produzir leis com o intuito de coibir o assédio moral no mundo organizacional (ÁVILA, 2009).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) com base na Portaria nº 583 de 22 de maio de 2017, instituiu a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do

Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Seu propósito é colaborar para atingir os objetivos de:

- Construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- Buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- Monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho;
- Apurar e enfrentar a prática de assédio moral e sexual e de discriminação.

4.1 Assédio moral

Dentre os países que possuem legislação específica a respeito do assédio moral podem ser citados a Espanha, França e Portugal.

Na França, o assédio moral é regulado em capítulo determinado do Código de Trabalho Francês, o qual se aplica tanto a empregados e empregadores da iniciativa privada, quanto a empregados públicos, sendo tal assédio definido como uma conduta reiterada cuja finalidade é a degradação das condições de trabalho, capaz de atentar contra a dignidade do trabalhador, alterando sua saúde física ou psíquica e comprometendo seu futuro profissional (NASCIMENTO, 2011).

Vale ainda ressaltar que o Código do Trabalho Francês prevê sanções disciplinares a todo empregado que pratica ato de assédio moral, sendo tal ato também considerado crime, conforme afirma Nascimento (2011) “é crime, previsto no art. L 1155-2 do Código do Trabalho e punido com pena de prisão de até 1 (um) ano e multa de 3,750 (três mil setecentos e cinquenta euros) ”.

Em Portugal, o assédio moral também é regulado por lei, e o Código do Trabalho Português (Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro) estabelece a regra geral de que trabalhador e empregador gozam do direito à respectiva integridade física e moral, considerando tal violação um comportamento indesejado relacionado à ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho, nacionalidade, religião, dentre outros fatores, com o fito de atingir a dignidade da pessoa ou criar um ambiente degradante (NASCIMENTO, 2011).

Ainda segundo Nascimento (2011), a legislação Espanhola se revela lacônica, havendo, especificamente em relação às pessoas com deficiência, a Lei nº 51, de 2003, que em um de seus dispositivos determina a acolhida de medidas contra a discriminação, podendo consistir na proibição do assédio, definido como toda conduta relacionada à deficiência de uma pessoa, com o objetivo de atacar a sua dignidade ou criar um ambiente degradante, ofensivo ou humilhante.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui como um de seus princípios fundamentais o fim da discriminação no âmbito do trabalho, na busca da justiça social. No ano de 2002, a OIT editou um informe relacionado a algumas formas de discriminação no trabalho, elencando várias condutas que se mostraram mais comuns (NASCIMENTO, 2011).

Esse rol estabeleceu que a violência moral consiste em medida destinada a excluir alguém do ambiente de trabalho, bem como em ataques reiterados e negativos em relação ao rendimento pessoal ou profissional, sem justo motivo; apontou ainda o abuso de poder, através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa, dentre várias outras condutas (NASCIMENTO, 2011).

No Brasil, o assédio moral só passou a ter relevância com a Constituição Federal de 1988, que elevou a dignidade da pessoa humana a fundamento da República e elencou a defesa da personalidade como direito fundamental, trazendo consigo a possibilidade de indenização por danos morais (FONSECA, 2003).

A médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto (2015), foi a pioneira no assunto aqui no Brasil, ela realizou pesquisas dentro do Sindicato de Trabalhadores nas indústrias químicas, plásticas, farmacêuticas, cosméticos e similares de São Paulo, onde os investigados, homens e mulheres, descreveram situações de constrangimento pelas quais passaram e apresentaram, segundo a doutrinadora, sentimentos de humilhação.

Já no segmento jurídico, quem primeiro levantou a bandeira sobre a questão foi a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, quando da publicação de sua obra *Terror Psicológico no Trabalho*, em 2003 (ÁVILA, 2009).

No que diz respeito a legislação brasileira, ainda não há nenhuma Lei Federal que trate especificamente sobre a matéria. Existem atualmente leis Estaduais e Municipais em relação ao serviço público, porém os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais não se encontram amparados,

especificamente, por um aparato legislativo, contudo, já existem projetos de leis que prevêm consequências para a prática do assédio moral.

Podemos citar, como exemplo, o Projeto de Lei nº 4742/2001 que chegou ao Plenário no ano de 2005, entretanto, somente em março de 2019 foi aprovado e agora se encontra no Senado para apreciação. Tal projeto pretende incluir o art. 146-A no CP, 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.

A conduta de assédio moral está descrita no artigo 483 da CLT², que prevê que algumas maneiras de assédio moral são causas justificantes e autorizam o trabalhador (a) a sair do emprego por meio de rescisão indireta do contrato de trabalho.

4.2 Assédio sexual

As consequências jurídicas do assédio sexual no ambiente de trabalho determinam ações trabalhistas que a vítima pode buscar. A exemplo: alterações em seu contrato de trabalho com mudança do local ou horário e até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); bem como a indenização por danos morais e materiais.

Além disso, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, oriundo do assédio sexual, pode gerar a reintegração no trabalho ou percepção, em

² 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.

dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação analógica da Lei n.º 9.029/95, art. 4º. (BRASIL, 2017).

Consoante, Alice Bianchini discorre: “No crime de assédio, protegem-se os bens jurídicos ligados a liberdade (no caso a sexual), a honra e a não discriminação no trabalho” (BIANCHINI, 2002, p. 6 *apud* GILABERT, 2014, p. 49).

O assédio sexual na maioria das vezes repercute na saúde física e mental do (a) trabalhador (a). Nesse caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário (BRASIL, 2017). Dessa maneira, determina-se uma obrigatoriedade do Estado em proteger as vítimas que venham sofrer retaliações dos agressores. (BRASIL, 2018).

A Lei nº 10.224 de 2001 inseriu no Código Penal, em seu capítulo contra a liberdade sexual, o artigo 216-A³ enquadrando o assédio sexual como crime, através da definição conforme nota de rodapé 3.

Para Maggio (2013), o assédio sexual só foi considerado crime com o advento da Lei 10.224/2001, pois até então, os casos de assédio sexual haviam sido solucionados fora da esfera penal, por outros ramos do ordenamento jurídico, como o Direito Civil, Direito do Trabalho e até mesmo pelo Direito Administrativo.

O Código Penal do ano de 1940, ainda vigente, tem uma tendência de minimizar crimes contra a mulher ou culpabilizar a vítima destes crimes. Acaba por influenciar também a doutrina criminal no sentido de que para a configuração do crime de assédio sexual, é preciso que haja dolo, fim sexual e expressa recusa da vítima.

Contudo, avanços positivos estão sendo almejados, o Plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou por unanimidade a resolução que institui no Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a Resolução nº 351/2020, que institui a Política

³ Artigo 216-A Código Penal. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. A resolução é direcionada a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores (JUSTIÇA DO TRABALHO. TRT. 4ª REGIÃO, 2020).

4.3 Jurisprudências acerca do assédio moral e sexual

O TRT de Minas Gerais vem se posicionando a despeito de assédios sofridos no ambiente laboral pelas mulheres.

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho em que é intentado. Evidenciado, no caso concreto, que a reclamante era importunada sexualmente por seu superior hierárquico, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de acarretar abalo moral à trabalhadora, devida a indenização por danos morais, nos moldes dos artigos 186 e 927, do Código Civil. (BRASIL. TRT. 3ª REGIÃO, PJE: 0012567-65.2015.5.03.0087 (RO) DISPONIBILIZAÇÃO: 23 JUN. 2017. ÓRGÃO JULGADOR: SÉTIMA TURMA RELATOR: FERNANDO LUIZ G. RIOS NETO).

Podemos observar também a aplicação do já mencionado artigo 483 da CLT, que trata da rescisão indireta do contrato de trabalho quando comprovado o assédio.

EMENTA - ASSÉDIO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Demonstrado que a Reclamante foi vítima de assédio moral e sexual, configuradas estão as hipóteses do artigo 483, "b" e "e", da CLT, prontas a autorizar a empregada a rescindir o contrato de trabalho de forma oblíqua. (BRASIL. TRT. 3ª Região. Processo: 0001854-91.2014.5.03.0143 (RO). Publicação: 28 jun. 2016; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Camilla G. Pereira Zeidler).

Parte da Doutrina Trabalhista admite outra modalidade de assédio sexual, o que se convencionou denominar de assédio por intimidação, onde a vítima é alvo de

uma conduta indecorosa, inconveniente e persistente, sempre com incitação sexual, dessa maneira degradando o ambiente laboral. Vejamos um julgado sobre o tema:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. COLEGA DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. Na seara trabalhista, a doutrina e jurisprudência mais abalizadas admitem outras modalidades de assédio sexual, como o que se convencionou se denominar como assédio por intimidação, em que a vítima é alvo de conduta indecorosa, inconveniente e persistente sempre com incitação sexual, degradando dessa forma o ambiente laboral. Não se pode olvidar ainda até mesmo da possibilidade do assédio sexual vertical ascendente, realizado por inferior hierárquico e do assédio sexual horizontal, praticado por colega de trabalho na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho. (BRASIL. TRT. 3.^a Região; Pje: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16 jun. 2016, DEJT/TRT3/CAD.JUD, p. 456; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Paulo Maurício R. Pires).

O TRT de Minas também se posicionou sobre o assédio sexual por chantagem, tipificado no artigo 216-A do CP, e sobre o assédio por intimidação, aceito por grande parte dos doutrinadores.

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Além do assédio sexual por chantagem, figura delituosa prevista no artigo 216-A do Código Penal, a doutrina reconhece o assédio por intimidação, conduta que, embora não esteja enquadrada como crime, configura ilícito capaz de autorizar o deferimento de reparação por dano moral. Esse tipo de conduta é caracterizado "por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (HUSBANDES, 1993, v. 112, n. 1, p. 133). Já o assédio sexual por chantagem traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego (BARROS, 2013, p. 747). A caracterização do assédio sexual é possível, portanto, sempre que evidenciado comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho. A conduta ilícita praticada pelo assediador pode resultar de um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da vítima no local de trabalho. A empregada que ouve do superior hierárquico seguidos comentários sobre sua aparência física e atributos pessoais é vítima de assédio sexual, fazendo jus à reparação pelo dano moral sofrido. (BRASIL. TRT. 3.^a Região. PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10 set. 2015; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocado Cleber Lucio de Almeida).

O Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas é apenas um exemplo de como os Tribunais vem abordando e julgando os casos referentes aos crimes de

assédio sexual e moral de todos os tipos e espécies que as mulheres sofrem no ambiente de trabalho.

5 A LUTA DA MULHER POR SEUS DIREITOS

A luta feminina foi se construindo no decorrer dos séculos, para que todas as mulheres tivessem mais direitos, assim como os homens, e que pudessem com isonomia e igualdade, sem interiorização de seus feitos, mas com a sua devida valorização e reconhecimento. Entretanto, durante o período dessas movimentações, a sociedade ainda com resíduos de uma sociedade patriarcal se manifesta de forma contrária às ações, transformando as conquistas como desnecessárias.

Na Inglaterra de 1792, onde foram feitas manifestações para que mulheres pudessem ter direitos, principalmente o do voto, permitindo com que a mulher pudesse ser representada. Essa luta se tornou contínua. Por outro lado, mulheres suecas nas mesmas condições e com as mesmas reivindicações só tiveram direito ao voto no ano de 1862 (TOSI, 2016, p. 72).

No mercado de trabalho, a desigualdade com mulheres se tornou mais visível na diferença salarial entre mulheres e homens, no qual o homem, na mesma função pode chegar a receber o dobro do salário da mulher. Pode-se observar que essa diferenciação ainda é recente e não se trata de algo ultrapassado, visto que ainda é atual, como retrata Mincato, Dorneles Filho e Soares (2013).

No dia 08 de março é celebrado o Dia Internacional da Mulher, oportunidade de se fazer uma reflexão sobre seu papel social e suas conquistas nos últimos anos.

A presença da mulher no mercado de trabalho é um dos temas de maior discussão. As mudanças oriundas da Revolução Industrial transformaram o papel dos gêneros na sociedade, e assim as mulheres ganharam cada vez mais espaço nas lojas, fábricas, indústrias.

No Brasil, as diversas mudanças sociais e econômicas fomentaram a presença das mulheres no ambiente de trabalho.

Abordando um pouco da história da mulher no mercado de trabalho brasileiro, vê-se que ela sempre foi impedida de conquistar seus direitos trabalhistas. As mulheres sempre foram colocadas no papel de donas de casa, mães e cozinheiras,

e só a partir da Primeira Guerra Mundial, o modelo capitalista viu a necessidade da presença das mulheres no mercado.

Com a Constituição brasileira de 1934, a mulher conquistou a igualdade salarial e a assistência médica durante a gravidez. Com a Constituição pátria de 1988, a isonomia das mulheres no mercado veio a se tornar firmada em lei.

Contudo, apesar de toda a luta feminina por equidade de gênero, ainda se observa grandes discrepâncias. Segundo estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgado em 2019, as mulheres ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país. Essa diferença salarial foi identificada em todas as ocupações selecionadas na pesquisa.

A dificuldade em ascender a postos de gestão também é outro desafio que ainda não foi superado, mas os estudos apontam que a participação delas nessas áreas vem crescendo. Dos 2,6 milhões de empregos em cargos de chefia registrados na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) em 2017, as mulheres somavam 1.143.821 vínculos empregatícios, 43,8% do total.

Ainda sobre a vida profissional das mulheres, de acordo com o estudo “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018, elas sofrem mais assédio do que os homens no ambiente de trabalho. Nas entrevistas realizadas durante a pesquisa, 65% das entrevistadas relataram que sofreram atos repetidos de violência psicológica. No público masculino, esse percentual é de 35% (KREUZ, 2020).

6 COMPETÊNCIA DE JULGAMENTO

A emenda constitucional 45, art. 114, inciso VI, dispõe que cabe expressamente à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações envolvendo a indenização por prejuízos morais que tenham origem na relação de emprego. O novo texto tornou expressa uma atribuição que já vinha sendo reconhecida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Uma das maiores dificuldades encontradas pelas vítimas de assédio é a produção de provas. “Geralmente os atos não são praticados em público, são feitos

de forma secreta, quando a vítima está sozinha”, explica a ministra Cristina Peduzzi em entrevista a Migalhas em 05 de novembro de 2012.

As provas são importantes para evitar alegações falsas e podem ser extraídas de conversas por aplicativos de mensagens e por testemunhas também.

O Ministério Público do Trabalho é o órgão mais atuante em causas de assédio moral e sexual e é a ele que os sindicatos recorrerem para denunciar à Justiça os casos que chegam até as entidades.

A pessoa que sofreu o assédio pode ingressar com ação, mas para isso necessita do auxílio de um advogado trabalhista.

Em entrevista concedida a Central Única dos Trabalhadores (CUT) Brasil em 25 de agosto de 2022, o advogado Fernando José Hirsch reforça que, mesmo o trabalhador já tendo feito pedido de dano moral, a depender de como o assédio tenha afetado a sua saúde, ele poderá também solicitar afastamento por doença psicológica.

Na mesma entrevista, a procuradora Adriane Reis, afirma que no Brasil não possuímos lei de assédio moral no trabalho, só tipo penal de assédio sexual.

Adriane ressalta ainda que, com a Convenção nº 190 da OIT, aprovada em 2019, mas que o Brasil ainda não é signatário, definiu-se que violência e assédio no mundo do trabalho são práticas inaceitáveis, seja uma única ocorrência ou por repetidas vezes, que visam ou resultam em danos físicos, psicológicos, morais e econômicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por mais que a história revele diversas conquistas femininas no mercado, ainda existem muitos desafios e problemas a serem superados. Para mudar o cenário atual, onde ainda se presenciam distinções entre o sexo masculino e feminino, como por exemplo, “coisas de menina” e “coisas de menino”, é necessário promover uma mudança cultural na sociedade, que só é possível por meio da educação.

Na família também deve haver uma mudança de paradigmas, onde a mulher não tenha sua carreira prejudicada pela gravidez, por entrar em licença-maternidade ou até mesmo por ser a única responsável pelo filho nos casos em que este adocece.

Não existe outra maneira de se chegar à igualdade de gêneros senão mudando a noção que temos sobre as competências das mulheres e o seu papel na sociedade. À exemplo da sociedade, o mercado de trabalho é um ambiente repleto de obstáculos de gênero, de conflitos e tomado por preconceitos, que também contribui para perpetuar essa segregação.

O Brasil ocupa a 79ª posição no ranking mundial de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, de acordo com um relatório do Fórum Econômico Mundial do ano de 2017. Andando nesse ritmo, as brasileiras levarão cerca de 95 (noventa e cinco) anos para atingir a igualdade.

No mercado de trabalho a igualdade de gênero pode ser observada em salários iguais para homens e mulheres que exerçam as mesmas funções e uma maior presença das mulheres em postos de liderança. Além disso, envolve também questões como o respeito aos direitos das colaboradoras, o fim do preconceito com as mães, o combate ao assédio sexual e moral, a luta pelo reconhecimento e oportunidades iguais na carreira.

Homens e mulheres devem ser tratados igualmente, mas o caminho para se alcançar esse objetivo requer ações afirmativas para as mulheres.

Algumas iniciativas devem ser tomadas pelas empresas a fim de se proporcionar uma igualdade no ambiente de trabalho, como garantir uma paridade salarial no exercício da mesma função.

Criar um programa de liderança feminina para equilibrar o cenário dentro da empresa, ou até mesmo criar um sistema de cotas para que mulheres ocupem cargos de liderança na empresa. Outra medida pensando nas mulheres é a criação de creches no local de trabalho e auxílio-creche, para que a maternidade não seja um obstáculo na carreira e possa cuidar do filho.

O assédio sexual é um problema que afeta diretamente as mulheres e ameaça a sua permanência e evolução na carreira, por isso a empresa precisa ter um canal de denúncias eficientes além de políticas de enfrentamento que preservem a vítima e afastem o agressor.

Além das medidas legais é importante também a criação de campanhas internas de conscientização para tornar o combate ao assédio parte daquela cultura organizacional.

A fim de prevenir a cultura do assédio no ambiente laboral, as empresas podem adotar algumas atitudes como investir em ações educativas e estimular a paz

nos relacionamentos em todos os níveis, para isso os canais internos de comunicação são indispensáveis no combate ao assédio. Os colaboradores devem ser informados que os direitos humanos, seja através dos direitos trabalhistas ou direitos universais do cidadão, fazem parte dos valores internos e devem ser praticados por todos os que atuam na companhia.

A pesquisa de clima organizacional é uma ótima oportunidade para saber se o assédio moral e sexual circula pela organização, e uma das abordagens aos funcionários pode ser exatamente se estes se sentem coagidos, discriminados, humilhados de alguma maneira, seja por seus colegas ou seus líderes. Com o intuito de se combater o assédio moral a empresa pode criar um comitê permanente que tenha como objetivo desenvolver procedimentos que garantam a integridade de seus colaboradores.

A adoção de um código de ética também se mostra uma alternativa que dá bons resultados, uma vez que deve expressar claramente a postura da empresa em relação ao assédio moral ou sexual e quais as providências serão adotadas caso algum fato ocorra.

Palestras, treinamentos, eventos comemorativos tem se mostrado cada vez mais uma boa alternativa para esclarecer aos seus colaboradores o que significa assédio moral e as consequências geradas à empresa, ao assediador e a vítima.

A área dos recursos humanos na empresa deve deixar claro que suas portas estarão sempre abertas para ouvir os colaboradores e garantir o sigilo dos fatos relatados, e tomando ciência do assédio, a área do RH deve averiguar a veracidade dos fatos, e se constatados, encaminhados à direção a fim de que as providências necessárias e legais sejam tomadas.

Embora ainda não se tenha na legislação brasileira normas legais de coibição do assédio moral e sexual no ambiente laboral, o MPT já editou a Portaria nº 583 de 22 de maio de 2017, que instituiu A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, tendo sido elaborada com a finalidade de prevenir, enfrentar e intervir em condutas de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho, sendo destinada a membros, servidores, estagiários, aprendizes e pessoal terceirizado.

No eixo preventivo, preconiza-se o fomento ao ambiente e à cultura organizacional saudável pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas, cujas ações se materializam por meio de

campanhas que tenham por foco principal a redução do grau de verticalização das relações hierárquicas baseadas em poder, bem como na eliminação da vigilância fóbica e no desnecessário controle humilhante por parte de superiores hierárquicos.

Aos empregados do setor privado, tem-se a opção de fazer a denúncia de assédio moral e sexual pelo site do MPT, e essa denúncia pode ser anônima ou sigilosa. É importante que a denúncia seja clara sobre quem praticou, quem é a vítima, quando, onde e em qual empresa. Para que tenha segmento a denúncia deve conter o maior número possível de informações.

Ao findar o presente estudo, conclui-se que, a prática de assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho, leva a reparação do dano sofrido, seja este praticado pelo empregador ou por colegas de trabalho, e que tem como características a imposição de trabalho degradante, isolamento do trabalhador em relação aos outros funcionários, atribuições e funções inúteis, situações constrangedoras, palavras ou gestos que insinuem favores sexuais em troca de algo, dentre outras inúmeras formas de manifestação.

Logo, o assédio contra a mulher no ambiente de trabalho deve ser combatido sempre que verificada sua ocorrência.

“Quando você silencia sobre o assédio sexual e moral você está sendo cúmplice do agressor. A única forma de deixar o ambiente livre é educando e modificando aquele ambiente de trabalho”. Adriane de Reis Araújo, Procuradora do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane de Reis. Saiba o que fazer caso sofra assédio moral ou sexual no trabalho. [entrevista concedida a] Rosely Rocha. **CUT Brasil**, São Paulo, 25 ago. 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-fazer-caso-sofra-assedio-moral-ou-sexual-no-trabalho-d004>. Acesso em: 28 out. 2022.

ARTIGO 216-A. Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/28003933/artigo-216a-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940/>. Acesso em: 30 ago. 2022.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

BARRETO, A. C. T. **A igualdade entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro**. 2017.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.com.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=PT>. Acesso em: 21 out. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 747.

BRASIL. Assédio sexual nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2001. 251 p.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002. 320 p.

BRASIL. [Constituição Federal (1934)]. Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio sexual no trabalho. Perguntas e respostas. Brasília: MPT, maio 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). PJe: 0012567-65.2015.5.03.0087 (RO) Disponibilização: 23 jun. 2017. Órgão Julgador: Sétima Turma Relator: Fernando Luiz G.Rios Neto. Disponível em: <https://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/554767407/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual>. Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Processo: 0001854-91.2014.5.03.0143 (RO). Publicação: 28 jun. 2016; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Camilla G. Pereira Zeidler. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual#:~:text=EMENTA%20%2D%20ASS%C3%89DIO%20MORAL%20%2D%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL,de%20trabalho%20de%20forma%20obl%C3%ADqua.> Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Processo PJe: 0010332-33.2014.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 16 jun. 2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 456; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Paulo Maurício R. Pires). Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual#:~:text=Na%20seara%20trabalhista%2C%20a%20doutrina,degradando%20dessa%20forma%20o%20ambiente.> Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Processo PJe: 0010043-07.2015.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 10 set. 2015; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocado Cleber Lúcio de Almeida). Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-de-minas-sobre-assedio-sexual.> Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Brasília: MPT, 2019. 42 p. PDF. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho. Brasília: MS, 2008. p. 7.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2019, 1513 p.

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal. Obra coletiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. 55. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, 41 p.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**. v. 6, n. 67, p. 670, jun. 2003.

FÜHRER, M. C. A. **Resumo de Obrigações e Contratos (Civis, Comerciais, Consumidor)** – São Paulo: 21. Ed., Malheiros Editores, 2002, p. 99-100.

GILABERT, Bruno. **Direito penal: crimes contra a dignidade sexual**. Rio de Janeiro, Freitas Bastos Editora. 2014. 204 p. (Coleção crimes em espécies)

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

HIRSCH, Fernando José. Saiba o que fazer caso sofra assédio moral ou sexual no trabalho. [entrevista concedida a] Rosely Rocha. **CUT Brasil**, São Paulo, 25 ago. 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-fazer-caso-sofra-assedio-moral-ou-sexual-no-trabalho-d004>. Acesso em: 01 nov. 2022.

HUSBANDS, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual. **Revista Internacional del Trabajo**. v. 112, n. 1, 1993.

JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho. Assédio sexual: o que é, quais são seus direitos e como prevenir. Brasília-DF: TST, 30 out. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,processo%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em: 01 nov. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Região. CNJ institui política de enfrentamento ao assédio e discriminação no Poder Judiciário. Brasília-DF, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-institui-politica-de-enfrentamento-ao-assedio-e-discriminacao-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 02 nov. 2022.

KREUZ, Mauro. Mulher, mercado de trabalho e o princípio da igualdade. **CRA-PR**, Curitiba, 03 mar. 2020. Disponível em: <https://cra-pr.org.br/mulher-mercado-de-trabalho-e-o-principio-da-igualdade/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

LOBIANCO, Eduardo R. C. *et al.* Assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**. Uberlândia, v. 40, p. 61-88, 2012.

MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. O crime de assédio sexual. **JusBrasil**. Salvador, 2013. Disponível em: <https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/ocrime-de-assedio-sexual>. Acesso em: 10 Out. 2022.

MINCATO, Romene; DORNELLES FILHO, Adalberto A.; SOARES, Lodonha M. P. C. Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional. **In.: ENCONTRO SOBRE OS ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA REGIÃO NORDESTE DO RS**. 12., 2013, Caxias do Sul. **Anais [...]**. Caxias do Sul, 2013. p. 7-8

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70. p. 1079-1089, set. 2006.

PEDUZZI, Cristina. Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio moral e sexual. [entrevista concedida a] **Migalhas**. Ribeirão Preto, 05 nov. 2012. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/167029/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 01 nov. 2022.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 219.

TOSI, M. **A conquista do direito ao voto feminino**. Agosto, 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/conquista-do-direito-ao-voto-feminino/>. Acesso em: 25 out. 2022.

VIEIRA, Juliana. A cultura do assédio no Brasil. São Paulo: **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <https://juvieiracruz.jusbrasil.com.br/artigos/620593330/a-cultura-do-assedio-no-brasil>. Acesso em: 03 de nov. 2022.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Mariléia Borges da Silva, graduada em Letras pela Universidade Estadual do Piauí - UESPI, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE LABORAL**, dos alunos Arina de Oliveira Freitas, Maria Karoline dos Santos Rocha e Matheus D' Lucas Ferreira dos Santos Guimarães. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 03 de novembro de 2022.

Mariléia Borges da Silva CPF: 007.781.723-09

MARILÉIA BORGES DA SILVA

CPF: 007.781.723-09