



**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
“CARLOS ALBERTO REYES MALDONADO”
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



GLÁUCIA ALVES BARBOSA

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA VIOLÊNCIA SILENCIOSA E DISCRIMINATÓRIA**

**PONTES E LACERDA/MT
2021**

GLÁUCIA ALVES BARBOSA

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA VIOLÊNCIA SILENCIOSA E DISCRIMINATÓRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC apresentado como exigência para obtenção do grau de **Bacharela em Direito** pela Faculdade de Linguagem, Ciências Agrárias e Sociais Aplicadas (FALCAS) da Universidade do Estado de Mato Grosso “Carlos Alberto Reyes Maldonado” (UNEMAT), *Campus* Universitário de Pontes e Lacerda-MT. Sob orientação do **Prof. Lincoln Michel Pilquevitch**.

PONTES E LACERDA/MT
2021/1

GLÁUCIA ALVES BARBOSA

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UMA VIOLÊNCIA SILENCIOSA E DISCRIMINATÓRIA**

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Lincoln Michel Pilquevitch
Orientador – Presidente da Banca Examinadora

Profa. Chrislayne Karine Ferreira Lopes
Membro da Banca Examinadora

Profa. Cleide Marlena de Avila Espindola
Membro da Banca Examinadora

Aprovada em: **24/06/2021**

As questões relacionadas à problemática das mulheres têm sido alvo de especial atenção nas últimas décadas, não só no meio acadêmico, mas também nas instâncias governamentais. Na agenda política, o reconhecimento dos direitos das mulheres ganhou destaque, dando lugar a mudanças na legislação, a programas sociais de atendimento específico e a campanhas de conscientização sobre aspectos que envolvem essa população, em especial contra a violência de gênero. Na mídia, a temática da mulher também se inscreveu com força nas pautas jornalísticas, motivada também, nos últimos anos, pelo fato de o Brasil ter tido pela primeira vez uma Presidenta - Dilma Rousseff. Ao mesmo tempo, diversos movimentos sociais de feições criativas e contestatárias, como a "Marcha das Vadias" e o "Femen", têm colocado em primeiro plano o caráter político e, ao mesmo, tempo ético e estético das demandas e denúncias que envolvem as questões de gênero, chamando para a mobilização setores da população que não se reconhecem nas formas tradicionais de representação político-partidária e sindical e que se relacionam de maneira contraditória com os movimentos feministas. Neste sentido, o poder de convocação das redes sociais e de outras plataformas virtuais tem se mostrado como um novo espaço de construção de coletivos de identificação.

(Mônica G. Zoppi Fontana & Ana Josefina Ferrari, 2017, p. 7)

DEDICATÓRIA

Em especial, quero dedicar este trabalho acadêmico ao meu filho *Matheus Alves dos Santos*, que é a maior de todas as minhas vitórias.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, imensamente, a Deus por mais uma realização alcançada em minha vida. Em especial, a todos da minha Família por estarem sempre comigo em todas as horas, à minha mãe *Sueli Alves Maia* e ao meu pai *Aparecido Francisco Barbosa*, que se dedicaram muito por meio de orações, pedindo a Deus que me guiasse durante todo esse período.

Quero deixar meus sinceros agradecimentos ao meu orientador *Prof. Esp. Lincoln Michel Pilquevitch*, por ter confiado e explorado minha capacidade, pelo esforço, dedicação e pela enorme paciência prestada durante a elaboração deste trabalho.

Agradeço às Professoras *Chrislayne Karine Ferreira Lopes* e *Cleide Marlena de Avila Espindola*, e a todos aos(às) meus(minhas) professores(ras) que me acompanharam durante a graduação, e que de certa forma contribuíram significativamente em minha formação acadêmica.

Ao meu namorado, *Ricardo Lopes*, agradeço por sempre estar ao meu lado, pelo apoio constante, pelos conselhos, pelas palavras de incentivo, pela sua paciência comigo e, acima de tudo, pelo amor e carinho. Obrigada por fazer parte da minha vida!

Agradeço, imensamente, às minhas amigadas e aos/às companheiros(as) de turma, *Neli José*, *Noêmia Paiva*, *Fabiola Lacerda*, *Pricila Fabeni*, *Alan Oliveira*, *João Santana*, *Dhyan Roberson*, *Jansen Pinho* e *Vagner Braz*, pelos sinceros afetos e por todos os momentos de alegrias que passamos juntos ao longo de toda a jornada percorrida. Gratidão!

Ao meu amigo *Prof. Dr. Weverton Ortiz Fernandes* um especial agradecimento pela ajuda e conhecimentos que me ofereceu no desenvolvimento desta monografia e pelo tempo despendido na fase de detecção de erros.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar e evidenciar as questões relacionadas ao Assédio Moral nas relações de trabalho, devido a sua relevância jurídica para a sociedade contemporânea. Assim, o presente estudo analisou o assédio moral no ambiente de trabalho, cometido contra a mulher, de forma a demonstrar que a prática dessa violência silenciosa e discriminatória é causadora de danos psicológicos na vítima, capazes de trazer consequências graves como a desestabilização emocional e profissional, levando-a a perda da autoestima e o interesse pelo trabalho. Diante à ampla ocorrência de casos de assédio moral no Brasil, buscamos estudar mais sobre a temática, tornando-se necessário a construção deste estudo a partir do caráter bibliográfico, tendo como base a pesquisa e a análise de livros, doutrinas, leis vigentes e jurisprudência, que tratam do tema. Por fim, o trabalho exterioriza a importância das medidas de cuidados e controles do assédio moral, através das jurisprudências, especificamente no que diz respeito aos critérios utilizados e a forma de valoração da indenização por danos morais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Assédio Moral; Mulher; Dignidade da Pessoa Humana;

ABSTRACT

This monographie aims to analyze and highlight issues related to Moral Harassment in labor relations, due to its legal relevance to contemporary society. This study analyzed moral harassment in the workplace, committed against women, in order to demonstrate that the practice of this silent and discriminatory violence causes psychological damage to the victim, capable of bringing serious consequences such as emotional and professional destabilization, leading to loss of self-esteem and work interest. Given the major occurrence of cases of bullying in Brazil, we need to study more on this subject, making it necessary to build this study from a bibliographical character, based on research and analysis of books, doctrines, current laws and jurisprudence, which approach this topic. Finalizing, the work externalizes the importance of measures of care and controls of moral harassment, through the jurisprudence, specifically with regard to the criteria used and the form of valuation of compensation for moral damages.

Keywords: Labor Law; Moral Harassment; Women; Dignity of human person

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL	12
1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	12
1.2 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL	13
1.3 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO	14
1.4 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO DO BRASIL	17
1.5 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DA PROVA	19
CAPÍTULO 2 - O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO	24
2.1 O ASSÉDIO MORAL E A DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	24
2.2 RELATOS DE MULHERES “VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL”: BREVES CONSIDERAÇÕES.	27
CAPÍTULO 3 - A RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL	28
3.1 AS SEQUELAS NA VÍTIMA: PREJUÍZO MORAL E PSICOLÓGICO	29
3.2 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR MEDIANTE O ASSÉDIO MORAL	31
3.3 DECISÕES DOS TRIBUNAIS NO TOCANTE AO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS	42

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi guiada por outras constituições, especialmente a Constituição da República Portuguesa de 1976 e, também, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, visando elencar direitos e garantias fundamentais aos cidadãos brasileiros, marcando e evidenciando as cláusulas pétreas do Direito em nosso país. Neste mesmo caminho, a constituição da república aperfeiçoou as normas sobre o Direito do Trabalho em compasso com a inserção da mulher no mercado de trabalho, como forma de amenizar as diversas desigualdades entre os trabalhadores.

Para muitos estudiosos, ainda existe uma separação entre as profissões que levam as mulheres a desenvolverem trabalhos com ganhos financeiros menor do que os dos homens. Segundo Figueiredo (2012, p. 32) “mesmo quando ocupam atividades equivalentes as de um homem, na maioria das vezes recebem um salário menor, o que é um fator que evidencia a inferioridade atribuída ao trabalho exercido por elas [...]”.

Contudo, lidar com o mercado de trabalho competitivo e com diferenças de tratamentos entre homens e mulheres ainda é uma questão delicada e complexa. Para Correa (2007 *apud* MORANDI; TAÍNA, 2017), o Brasil possui características conservadoras patriarcais, e o aumento da representatividade da mulher nas empresas, em diferentes funções e níveis hierárquicos, deixam-nas vulneráveis quanto às diversas formas de violência, bem como ao Assédio Moral, que por sua vez está relacionado às disputas de poder e competitividade.

Assim, o presente estudo tem o objetivo de analisar o Assédio Moral no ambiente de trabalho, cometido contra a mulher, de forma a demonstrar que tal prática, silenciosa e discriminatória, causa danos psicológicos na vítima, capazes de trazer consequências graves como a desestabilização emocional e profissional, levando-a a perda da autoestima e o interesse pelo trabalho. Buscamos, também, mostrar no ordenamento jurídico brasileiro e/ou tratados internacionais do qual o Brasil faz parte, normas jurídicas, capazes de rebater tal comportamento e responsabilizar os empregadores pela ação ou omissão desses atos.

No capítulo 1 definimos e analisamos o conceito de Assédio Moral, a partir das teorias e leis jurídicas, apresentando o ato, Assédio Moral, à luz do Direito Comparado, e, descrevendo o seu funcionamento no trabalho, mas para identificar as dificuldades de sustentar as provas.

O capítulo 2 é marcado pela análise e abordagem sobre a prática do Assédio Moral a partir do envolvimento da mulher no mercado de trabalho, assumindo o seu espaço de direito, mas, carregado de discriminações e preconceitos.

Por fim, no capítulo 3 mostramos a materialização da responsabilidade civil e do empregador frente ao acontecimento do Assédio Moral, caracterizando e levantando a temática com respaldos dos preceitos psicológicos e dos tribunais.

Isto posto, a pesquisa que ora se apresenta, trata-se de um trabalho com entendimento de exploração do discurso jurídico, jurisprudencial e bibliográfico, no qual busca contribuir para o tema cerne deste trabalho, com ênfase no combate ao assédio moral perpetrado contra a mulher, suas causas e circunstâncias.

CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo definiremos e analisaremos o conceito de Assédio Moral a partir das teorias e leis jurídicas, apresentando o ato, Assédio Moral, à luz do Direito Comparado, e, descrevendo o seu funcionamento no trabalho para identificar as dificuldades de sustentar as provas.

1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral tem sido muito discutido no ordenamento jurídico por se tratar de um problema de ordem social especialmente do/no Direito do Trabalho, de tal modo, o assunto vem ganhando espaço e tem se tornado tema de pesquisas atuais. O Assédio Moral não é caracterizado apenas por violência física, mas também a partir da violência psicológica, na qual a vítima é exposta às humilhações e a constrangimentos.

Entende-se por Assédio Moral no trabalho um conjunto de ações recorrentes e sistemáticas, que se caracterizam pela extrema violência psicológica, podendo ser exercida por uma ou mais pessoas, umas sobre outras no ambiente-espço de trabalho (LEYMANN, 1990, *apud* MORANDI; TAÍNA, 2017). No entanto, as formas de manifestação do Assédio Moral dependem do contexto sociocultural e da classe profissional em que a vítima está inserida, materializando a desigualdade social.

Delgado adota um conceito assertivo em relação ao intuito danoso do agressor:

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. (DELGADO, 2017, p. 734).

Desse modo, compreendemos que não é possível desvincular essa conduta de um caráter ético ou moral ao se pensar nas consequências que podem se obter sobre os que foram alvos destas, entre elas profundo sofrimento, debilidades psicológicas e sequelas sobre suas personalidades.

Nesta mesma perspectiva, Garcia (2017), aponta que a perversidade do Assédio Moral pode ganhar aspectos assustadores, a ponto de distorcer e inverter a realidade, procurando criar

artifícios que gerem a impressão de que o(a) assediado(a) é quem está errado(a), que o problema está com ele(a), e não na postura maldosa do(a) assediador(a).

Cabe destacar que a subordinação existente entre empregador e empregado não poderá ser exercida de maneira vexatória e humilhante, pois o exercício dos poderes de direção e disciplina do empregador não extingue os direitos fundamentais do trabalhador, devendo ser exercido sempre com boa-fé e de maneira pedagógica, evitando-se, assim, o Assédio Moral. (BEZERRA; MARQUES, 2014).

Diante desta queda de braços entre assediador e assediado, temos os valores fundamentais definidos a partir do princípio da “Dignidade da Pessoa Humana”, que busca construir para uma sociedade justa e sem preconceitos. Assim, a dignidade humana é um princípio fundamental que se constitui como parte do conteúdo dos direitos fundamentais, constitucionais, que exercem papéis diferentes no funcionamento jurídico, de tal modo que o referido princípio pode ser classificado como fonte direta de direitos e deveres e de forma interpretativa. (BARROSO, 2015). É assegurado ao ser humano, através do estado democrático de direito, o respeito e consideração, além de proporcionar e promover sua participação ativa e responsável dentro da sociedade que está inserido.

O Assédio Moral afeta, diretamente, a dignidade do ser humano, ou seja, além de ser um agravo à Constituição Federal e às pessoas, também, contradiz os princípios e garantias individuais contidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e não é uma característica apenas de países considerados subdesenvolvidos.

1.2 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Todo trabalho apresenta suas exigências, seja elas em formas de metas, cobranças, críticas construtivas para melhorar o desempenho ou até mesmo para corrigir possíveis erros, ou seja, não existe trabalho no mundo que não exija do trabalhador um certo grau de comprometimento, pois a própria palavra trabalho que vem do latim que significa *tripalium*, que era um instrumento de três pontas usado para torturar. Desse modo, os atos isolados de gestão não podem ser considerados assédio moral como por exemplo: a) Exigir que o trabalho seja desenvolvido com eficiência e estimular o cumprimento de metas; b) Aumento no volume de trabalho por falta de profissionais c) Utilização de pontos eletrônicos como mecanismo de controle pessoal.

Portanto, fica evidente que todo trabalho tem suas dificuldades, suas lutas, porém os conflitos esporádicos/situações eventuais que acontecem no ambiente de trabalho não podem ser elementos caracterizadores do assédio moral, ou seja situações isoladas não caracterizam assédio moral é preciso que exista repetição, intenção maldosa, humilhação, constrangimento ou até mesmo a diminuição do trabalhador.

1.3 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

Sabe-se que os conflitos entre os seres humanos sempre existiram, dos mais simples até os mais violentos, produzindo traumas de caráter psicológico, social, moral e físico. Desse modo, o que ocorreu nos primórdios da evolução humana foi a competição entre as pessoas, ao serem estimuladas pelas necessidades de sobrevivência, todavia, em um segundo momento da história, passa a agregar a necessidade de conquistas e acúmulos, com uma divisão de trabalho variada e complexa. Isso significa que essa violência é gerada através do que socialmente se compreende como não aceitação/inveja do sucesso do outro, acarretando vários conflitos de ordem laborais.

Assim, percebemos com o passar dos anos que esses conflitos só tendem a aumentar, mesmo diante dos avanços tecnológicos, nos quais estes buscaram desonerar o tempo de trabalho humano, entretanto, a ambição por lucros e mais lucros tem coisificado o ser humano como resultado disto, em que temos um ambiente de trabalho mais competitivo e muitas vezes desumano, distante de uma qualidade de vida digna.

Contudo, com o advento da Revolução Industrial e do movimento humanista no final do século XVIII, alargou-se uma posição de proteção sobre os trabalhadores, marcada pelo imaginário de conscientização de amparo do Estado em relação à classe trabalhadora, incapaz de proteger-se do poder econômico das grandes indústrias da época. (RUFINO, 2006). Já no Brasil, os trabalhadores, em sua maioria, antes eram escravos, porém, só começaram a ser respeitados e a receber salários após a abolição da escravidão, através da Lei Áurea em 1888. A dignidade humana ficou muito abalada no processo de formação da nação brasileira, mas com resistência e revoluções hoje conseguimos obter alguns avanços.

Conforme Silva (2013):

A dignidade humana é um bem universal. Não importa se a abordagem é do Direito Brasileiro, Português ou de qualquer outra nacionalidade. São os direitos de personalidade que resguardam a dignidade do ser humano. Estes direitos dizem

respeito à vida, à integridade física, à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem, à liberdade de expressão, dentre outros. Assim, quando um trabalhador não tem a sua dignidade respeitada, são feridos os seus direitos de personalidade (SILVA, 2013, p. 119).

Frente ao exposto, constata-se que a autora aponta para a precarização das relações de trabalho, embora não seja essa a raiz do assédio moral, mas tem feito com que esse fenômeno se amplie na contemporaneidade. Por isso, é importante mostrarmos o assédio moral no direito comparado, tendo em vista que a dignidade da pessoa humana é universal, sendo respaldada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Art. 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Art. 23 [...] 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (NAÇÕES UNIDAS. 1948).

A partir disso, o assédio moral no ambiente de trabalho tem sido alvo de discussões no mundo todo, porém, na Europa apenas alguns países possuem legislação específica em seus ordenamentos jurídicos, por exemplo: França, Espanha, Portugal e Suécia, dentre esses países destacaremos Suécia, França e Portugal e na América do Sul a Colômbia.

A Suécia foi o primeiro país a criar uma legislação específica sobre assédio moral por meio da Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, com medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho adotada em 21 de setembro de 1993. Vejamos:

Art. 1º As presentes disposições têm vocação a ser aplicadas em todas as atividades nas quais os empregados são sujeitos a assédio. Por assédio, entendem-se ações repreensivas repetitivas ou negativas que são praticadas diretamente contra empregados, de modo ofensivo e podendo resultar na exclusão desse empregado da comunidade de trabalho. [...] (SUÉCIA apud SCHMIDT, 2013, p. 124)

Após à lei sueca sobreveio o ordenamento jurídico francês que estabeleceu uma norma com o objetivo de combater e proteger o(a) trabalhador(a), vítima do assédio moral, através da Lei nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002. Assim, segundo o Artigo 168, da referida Lei, constitui assédio moral os costumes ou expressões repetitivas, que têm por alvo uma deterioração das relações e condições de trabalho de um sujeito, vulnerável a importunação dos

seus direitos e atingindo a sua dignidade, alterando sua integridade moral ou psíquica, podendo até influenciar o seu porvindouro desempenho profissional. De tal modo, o assédio moral pode ser uma façanha acometida na relação de trabalho entre um(a) chefe (superior hierárquico) – ou colega – e o trabalhador(a) (FREITAS; HELOARI; BARRETO, 2008).

Ou seja, resumidamente, a legislação francesa busca em seu texto proteger o trabalhador vítima de assédio e punir o empregador/empregado que pratica o assédio, bem como, admite a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor a responsabilidade de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados.

Dessa forma a legislação francesa preconiza em seu texto que nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral, que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional (GUEDES, 2003).

Já em Portugal, o Assédio Moral é considerado um ato discriminatório contra o(a) trabalhador(a), sendo regulamentado e definido por meio da Lei n.º 73 de 16 de agosto de 2017, que em seu art. 1º, reforçando o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho (...) já em seu art. 29, a lei versa sobre a proibição e a punição do Assédio Moral:

Art. 29. [...]

1 – É proibida a prática de assédio.

2 – (Anterior n.º 1.)

3 – (Anterior n.º 2.)

4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório. (PORTUGAL, 2017, p. 4715)

Observa-se que a Lei Portuguesa é clara ao demonstrar que caso seja confirmado a prática do assédio contra o(a) trabalhador(a), resultante do ato discriminatório, o empregador tem por obrigação de indenizar a vítima pelos danos sofridos. Vejamos:

Art. 283. [...]

8 – A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

9 – A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

10 – (Anterior n.º 8.) (PORTUGAL, 2017, p. 4715).

Agora, na América Latina, a Colômbia é o único país a ter em seu ordenamento jurídico uma lei de abrangência nacional, sendo ela a Lei 1010, de 23 de janeiro de 2006. Esta lei visa prevenir, corrigir e punir o assédio no local de trabalho no âmbito das relações trabalhistas. De acordo com o artigo 2 da Lei nº 1.010, de 2006, o assédio no local de trabalho é qualquer conduta perdurável e evidente, desempenhada sobre um(a) empregado(a) ou trabalhador(a), por um(a) empregador(a), um(a) chefe ou um(a) superior hierárquico adjacente, um(a) colega de trabalho ou um(a) subordinado(a), com o intuito de impor medo, chantagem, pânico e aflição, causando ferimentos no trabalho e até mesmo gerando ou induzindo sua exoneração (PANCHERI, 2017).

Dessa maneira, estes são apenas alguns exemplos de países que estão na luta contra a prevenção e enfrentamento do Assédio Moral no ambiente de trabalho, porém, observamos que mesmo aqueles países desprovidos de uma legislação específica têm procurado garantir a proteção do(a) trabalhador(a) fundamentados nos direitos humanos.

1.4 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO DO BRASIL

Ultimamente, as ações judiciais decorrentes de assédio moral estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho brasileira, embora seja notável a preocupação do legislador com a valorização e respeito à dignidade do trabalhador, no Brasil até o presente momento inexistia uma legislação federal específica para coibir a prática do assédio moral, no entanto, tramita o Projeto de Lei nº 1521/2019¹ no Senado Federal após ser aprovado pela Câmara de Deputados Federais, no dia 12/03/2019 o Projeto de Lei 4742/2001². Vejamos:

Ementa: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

¹ Fonte: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>>. Acessado em: 16/03/2021.

² Fonte: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acessado em: 16/03/2021.

Explicação da Ementa: Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

Situação Atual: Em tramitação.

Último estado: 18/02/2021 - AGUARDANDO DESIGNAÇÃO DO RELATOR

Temos também, a primeira legislação no âmbito municipal a tratar do assunto criada no Município de Iracemápolis, através da Lei Municipal nº 1.163/2000, de 24 de abril de 2000, que rege o assédio moral nas relações de trabalho daquele município ao tipificar as ações de assédio moral no qual está previsto penas de suspensão com desconto em folha de pagamento, podendo até mesmo ocorrer a rescisão contratual daquele que praticar tal conduta.

Vale ressaltar, que no Estado de Mato Grosso há uma lei estadual para os servidores públicos que pontua sobre o assédio moral e condena a sua prática:

Art. 144. Ao servidor público é proibido:

[...]

XIX – assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público. (Redação acrescentada pela Lei Complementar nº 347, de 24 de março de 2009). (MATO GROSSO, 1990/2009, p. s/n)

Acrescenta-se que, mesmo não havendo uma legislação vigente no Brasil acerca do tema, é possível a condenação judicial de quem exerce essa prática, pois tanto a Constituição Federal quanto os Princípios Constitucionais buscam proteger os trabalhadores de forma a garantir a dignidade nas relações de trabalho-emprego, bem como, o Código Civil que prevê em seu texto a indenização por danos morais. Temos, também, o artigo 483 da CLT que possibilita a rescisão por justa causa do empregador quando este cometer faltas graves, o que permitirá o desligamento do trabalhador com direito a todas as verbas rescisórias.

Na prática a doutrina brasileira vem se encarregando da tarefa de punir o agressor, mas ainda é preciso consolidar e garantir uma legislação federal que dê conta de sanar tal conduta.

Enquanto uma lei específica não se concretiza em nosso ordenamento jurídico, é essencial sempre olharmos para a dignidade do sujeito, no caso do trabalhador, assim, como já mencionamos, anteriormente, que a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), ao estabelecer princípios, dogmas basilares, e, deste modo, também, cultiváveis ao ornamento jurídico do trabalho, em que dedica em seu Art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da

nossa nação, “a dignidade da pessoa humana”. Também, além de outros princípios fundamentais, temos:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

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

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além 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;

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

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Portanto, temos como um dos objetivos fundamentais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, mas que para isso aconteça na prática, antes de mais nada, é preciso olhar mais para o artigo 205, porque é de suma importância este artigo, pois, consiste em apreendermos a educação como forma de alargar valores de humanidade, regulada na ética e no caráter, atitudes essas marcadas como fundamentais para o ofício da cidadania, da vida em coletividade e dos elos de trabalho.

1.5 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A DIFICULDADE DA PROVA

O dilema da dificuldade de provar a prática do assédio moral no espaço funcional tem sido bastante polêmico. A vítima que sofre o dano tem dificuldades em convalidar os fatos e as atitudes dos assediadores, porque, às vezes, o assédio processa-se de modo manipulador e obducto (JESUS; SILVA, 2015).

No entanto, em que pese as qualificações de alguns elementos constitutivos e determinantes do assédio moral no ambiente de trabalho, estão, (1) O silenciamento do assediado, impondo o seu isolamento no trabalho; (2) Obstruir-se, ininterruptamente, quando a vítima fala, em que os companheiros de trabalho censuram o assediado de se expressar; (3) Produzem críticas, boatos, sobre sua vida particular, a respeito da sua idade, sexo, condição/posição social, cor,

aparência ou quaisquer peculiaridades física da vítima; (4) A ameaça, verbalmente, que o assediado sofre por meio de gritos ou aterrorizando-o com ligações telefônicas ou comunicados/avisos (PACHECO,2007).

Outrossim, a dificuldade de reunir provas contra o assediador aumenta quando a vítima continua trabalhando no mesmo lugar, ou seja, ao ser comunicado do acontecido, o patrão deve adotar medidas cabíveis, evitando que vítima e agressor trabalhem juntos, até que ocorra à aplicação da sanção disciplinar.

O fato dessa violência acontecer de forma muito enigmática, dificulta a sua comprovação e faz com que o padecedor encontre enormes dificuldades em comprovar os fatos narrados. Assim, reforça esse entendimento a jurisprudência transcrita sobre a necessidade da comprovação do dano sofrido pelo empregado:

DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVADO. **Para o reconhecimento do assédio moral é necessária prova dos fatos narrados.** Não apresentada prova do ato ilícito do empregador, não há falar-se em dano moral. Recurso da reclamante ao qual se nega provimento. (TRT-2 10015771220185020607 SP, Relator: CARLOS ROBERTO HUSEK, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 04/09/2020). (Grifo nosso)

Essa necessidade de a vítima comprovar a existência dos fatos, faz com que inúmeros trabalhadores sejam injustiçados, uma vez que os agressores causam danos sem deixar indícios.

Ora, se não há como comprovar as proeminências físicas, o levantamento de testemunhas, de juntas de provas documentais, que marque a atitude da posição do ofendedor é, materialmente, utópico almejar um êxito no processo tramitado na Justiça brasileira.

Destarte, fica evidente os métodos que se caracterizam uma ação de assédio moral. Mas, como comprovar ação que inúmeras vítimas, sem atitudes e ressalvas, acabam sofrendo às escuras ou de forma camuflada?

Para melhor entendimento a necessidade de provar para a doutrina é denominada “ônus da prova” (*onus probandi*), deste modo, trata-se de dever processual que gera, quando não cumprido, situação desfavorável a parte a quem incube o ônus de provar e favorável à parte contrária, relativamente à pretensão posta em juízo (LORA, 2012, *apud* SCHIAVI, 2008). De igual posicionamento é o entendimento do Egrégio Tribunal do Trabalho, vejamos:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ÔNUS PROBATÓRIO DO AUTOR. AUSÊNCIA DE PROVAS QUANTO AO ATO ILÍCITO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA - Segundo as regras de distribuição do ônus probatório estabelecidas pelo inc. I do art. 333 do CPC c/c art. 818 da CLT, indevida é a indenização por dano decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho,

porquanto não comprovada a ocorrência deste ilícito, não autorizando o Juízo a aplicar condenação, já que **as provas devem ser robustas o suficiente para ver deferido o pedido**. Sentença mantida. (TRT-14 - RO: 3320080061400 RO 00033.2008.006.14.00, Relator: JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, Data de Julgamento: 07/05/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.084, de 12/05/2008). (Grifo nosso).

Desta feita ao autor da demanda consiste em provar os fatos constitutivos de seu direito conforme institui o Código de Processo Civil:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

O sistema legal no tocante aos meios de prova é exemplificativo, o CPC especifica o depoimento pessoal, a confissão, a prova documental, a prova testemunhal, a prova pericial e a inspeção judicial, no entanto admite todos os demais meios de prova, desde que moralmente legítimos (CHECCHIA, 2016).

Já na Consolidação das Leis do Trabalho está previsto que:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

No ordenamento jurídico brasileiro a regra geral é que o ônus da prova cabe a quem faz a alegação conforme previsto nos Arts. 818 da CLT e art. 333, I do CPC, supramencionados. Entretanto, não deveria ser essa regra sempre aplicada na instrução probatória do assédio moral,

por se tratar de uma situação específica de grande dificuldade probatória e sérias consequências para o autor vítima da violência. (CHECCHIA, 2016).

Assim sendo, diante do desequilíbrio na obtenção das provas indispensáveis, é admissível a inversão do ônus da prova, incidindo sobre o reclamado. É possível dizer que a inversão do ônus da prova está ligada diretamente na impossibilidade/dificuldade de obtenção de prova imprescindível por parte do Autor conforme descrito no Art. 373 do NCPC, aplicado de forma subsidiária no âmbito trabalhista como disposto no parágrafo 1º do referido código:

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Isto posto, é visível a amplitude de fundamentações legais que podem ser utilizadas para sedimentar a inversão do ônus da prova, inclusive, as súmulas 212, 338, 443 e 460 do Tribunal Superior do Trabalho, que trazem esse entendimento.

Súmula nº 212 do TST³

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (Grifo nosso).

Súmula nº 338 do TST⁴

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003). (Grifo nosso).

³ Fonte: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acessado em: 16/04/2021.

⁴ Fonte: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338>. Acessado em: 16/04/2021.

Súmula nº 443 do TST⁵

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (Grifo nosso).

Súmula nº 460 do TST⁶

VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício. (Grifo nosso).

Diante disso, verifica-se que no processo do trabalho a jurisprudência, embora de forma tímida, vem admitindo a inversão do ônus da prova de acordo com as peculiaridades de cada lide, ou seja, aquele que está na condição mais favorável deverá produzir as provas. Assim, fica a critério do juiz, mediante seu convencimento/interpretação e decisão fundamentada, inverter o *ônus probandi*. Em suma, é de extrema importância a efetividade da inversão do ônus da prova, especialmente, nos casos de assédio moral, em que a parte hipossuficiente na comprovação do fato constitutivo de seu direito sofre dificuldades elevadas para produzi-las.

De tal modo, o dano moral é a expressão do sofrimento, da revolta e da humilhação que causam um desequilíbrio na vítima pela situação vivenciada, somado a dor e ao inconformismo. Consequentemente, seria algo até impossível exigir que a vítima comprove as suas tristezas/dores através de provas documentais ou perícias. Portanto, mesmo diante da dificuldade de o trabalhador comprovar a ofensa a sua dignidade, os tribunais não podem isentar-se de responsabilizar os ofensores que reprimem os valores do trabalhador, nem os deixar impunes pelo ato ilícito cometido.

⁵ Fonte: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>. Acessado em: 16/04/2021.

⁶ Fonte: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-460>. Acessado em: 16/04/2021.

CAPÍTULO 2 - O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo analisaremos e abordaremos sobre a prática do Assédio Moral a partir do envolvimento da mulher no mercado de trabalho, assumindo o seu espaço de direito, mas, carregado de discriminações e preconceitos.

2.1 O ASSÉDIO MORAL E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

É sabido que desde a pré-história a figura da mulher foi sempre subjugada pela figura do homem. Hoje, no mundo contemporâneo, ainda as mulheres são subjugadas pelo pensamento machista. Esse pensamento machista aparece, inclusive, nas formulações de muitas mulheres, levando-nos a pensar uma distinção entre lugares sociais dividido entre gêneros masculinos e femininos, e posições sujeito, em que o pensamento machista pode, inclusive, estar presente nos dizeres de muitas mulheres (lugar social). Assim, não se trata, exclusivamente, de pensar a prática do machismo limitado a figura do homem, mas do machismo enquanto efeito estruturante presente em nossas práticas sociais.

De tal modo, as mulheres integram um grupo no mercado de trabalho, tradicionalmente, discriminadas, de maneira especial, no segmento industrial, dominado por práticas de machismo, bem como, de controle opressivo e abusivo. No nível operacional das grandes fábricas, esse grupo, de mulheres é concentrado em cargos cujas tarefas sejam mecanizadas, de pouco *status* social e mal remunerados. Essa situação é sustentada por preceitos, valores, imagens e expectativas diferenciadas em função do gênero do sujeito, vastamente, aceitos e reproduzidos pela sociedade (FIGUEREDO, 2012).

Assim, deparamo-nos com essa realidade na qual depreende-se que as mulheres são mais vulneráveis a sofrer assédio moral no ambiente de trabalho, como de fato comprovam algumas pesquisas, sobretudo, em países latinos como o nosso país, a República Federativa do Brasil. Assim sendo, a educação das mulheres as inclina a serem assujeitadas, resignadas, meigas, “femininas”.

Na pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens - 65% das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados (CARTILHA DO SENADO FEDERAL, 2011). Por conseguinte, é evidente que as mulheres são as principais vítimas do assédio moral em

comparação a realidade masculina, pois muitas delas passam por constrangimentos antes mesmo de serem contratadas, ou seja, na própria entrevista de emprego se deparam com casos de humilhação, pois são analisadas mediante diversos padrões, como por exemplo, a beleza, o físico, dentre outros fatores que as discriminam.

Ao passo que a violência e a dominação são características estimuladas nos homens e associadas a eles sendo opostas ao que se espera das mulheres, mas a postura ou posição que se constitui nelas é marcado na/pela criação e ensinamentos que receberam, fazendo com que apresentem uma vulnerabilidade maior a se reprimir e a se sujeitar a relações de dominação. É necessário que elas rompam com essa condição, se neguem a ser agredidas e se defendam (HIRIGOYEN, 2005) *apud* (FIGUEREDO, 2012).

De acordo com a Cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho” do Senado Federal as principais manifestações de assédio moral contra a mulher no ambiente de trabalho são: Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa; Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem; Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas; Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

Morandi (2017) explica que, atualmente, as mulheres e os movimentos feministas têm se mantido na luta pela garantia de seus direitos e igualdade de cargos e salários dentro das organizações, mas ainda há dificuldades e resistência patriarcal e machista na sociedade. Ou seja:

A grande ocupação feminina no mercado de trabalho brasileiro impulsionou os primeiros trabalhos acadêmicos a respeito da mulher. Todavia, foi a eclosão do movimento social feminista que criou as bases necessárias para despertar a atenção à necessidade e relevância de pesquisas sobre a condição da mulher na sociedade. Gradualmente, os estudos sobre trabalho feminino passaram por transformações em seus pontos de vista e abrangências (Bruschini, 1998) (FIGUEREDO, 2012, p. 85).

Assim, podemos entender que o assédio moral é um ato discriminatório contra o trabalho feminino, pois, a Constituição Federal de 1988 consolidou a promoção dos direitos sociais e fundamentais como saúde, educação, assistência social e trabalho. Em seu artigo 5º, inciso I, preconiza a igualdade entre os gêneros em “direitos e obrigações”. Ou seja, juridicamente:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante [...]
 XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; (CF (1988) *apud* SENADO FEDERAL, 2019, p. 9).

Mas, é importante ressaltar, que devemos reconhecer a desigualdade e destinar tratamento adequado que promova a igualdade de gênero, como, é determinado pela Constituição, porém, antes de qualquer coisa é preciso fazer um trabalho de conscientização, uma vez que, a maioria das trabalhadoras não tem acesso aos seus direitos e sofrem com a desvalorização de seus trabalhos pelo simples fato de ser mulher.

Outra forma de assédio moral vivido pela mulher é o desencorajamento em assumir cargos, tipicamente, masculinos oferecidos no mercado de trabalho, sendo assim, a mulher é colocada em uma posição de inferioridade pela própria sociedade. Ao encontro disso, a pesquisadora Eni Orlandi (2012), diz:

E se, de um lado, a mulher vive historicamente uma situação tensa, repleta de conflitos, cheia de duplicidades, por outro lado, ninguém mais do que ela aprendeu historicamente a caminhar no interior das ambiguidades, a trilhar as contradições, a exercer sua resistência num jogo em que, na maior parte das vezes, não foi ela quem deu as cartas. (ORLANDI, 2012, p. 133).

Ou seja, as mulheres são interpeladas e atravessadas pelo machismo, mas, atualmente, existem vários coletivos de mulheres que estão na luta por igualdade e direitos. É preciso ousar a pensar, posicionar e lutar por nossos direitos, e sempre denunciar os assediadores (PÊCHEUX, 2014).

Vale ainda dizer, que é fato que o assédio moral é mais ocasionado às mulheres, de modo geral, e o modo como é sobreposto a elas é bastante distinto. Os problemas que despontam o assédio moral modificam de acordo com o gênero do sujeito e são ajustados às diferentes descrições histórico-sociais do feminino e do masculino: (1) enquanto que para as mulheres, os assédios geralmente acontecem em forma de “intimidações, domínio, piadas rudes e ofensas que englobam seu físico e sua maneira de se vestir”, (2) para os homens são mais usados “o isolamento e insultos dirigidos à virilidade (Darcanchy, 2006) *apud* (FIGUEREDO, 2012). Contudo, todos esses atos cometidos de forma repetida afetam a saúde mental das trabalhadoras, que passam a ter dúvidas de suas próprias competências, deixando-as com medo e até mesmo temendo pela garantia do emprego.

2.2 RELATOS DE MULHERES “VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL”: BREVES CONSIDERAÇÕES.

Para a presente pesquisa foram analisados três relatos que evidenciam o preconceito estabelecido aos grupos de mulheres em diferentes esferas. Os excertos investigados foram extraídos de um artigo publicado no site “O Globo Economia”⁷ que expõem situações vivenciadas no setor privado, no setor público e em um ambiente acadêmico por mulheres que estão na luta através de campanhas como forma de implementarem canais de denúncias e estimular políticas de equidade de gênero no combate ao abuso e discriminação em face da classe feminina. Para o campo jurídico representam e simbolizam bem mais que palavras ou discursos, são denúncias que trazem para as margens da história o preconceito e desrespeito com o gênero feminino. Passamos aos depoimentos:

Maria Fernanda Teixeira, CEO da Intergrow: “Sofri muito isso (assédio). Já sofri assédio em multinacional e de chefes diretos. E há um problema de atitude nisso. Eu nunca parei o desenvolvimento da minha carreira, usando as dificuldades para avançar. Mas há mulheres que desistem. Nunca fiz uma denúncia oficial porque sentia que a empresa não estava preparada para receber a denúncia e que eu, a parte mais fraca, seria prejudicada. Então, desviava e não aceitava o assédio. E fui me protegendo com uma rede de contatos de poder.”

Diante de tal realidade, reconhecemos que o assédio moral é pouco discutido nas empresas e na sociedade brasileira como um todo, pois a noção de assédio aparece como inquestionável nessa formulação. A trabalhadora relata as suas experiências com o assédio no ambiente de trabalho, e a forma como superou as dificuldades sofridas. Não trata especificamente do assédio, mas das dificuldades em provar o ocorrido e manter-se na empresa.

Fabiana Bastos, Procuradora do Estado de Goiás: “Já soube de um caso em que uma procuradora ouviu de um colega de trabalho: “Trouxe um paninho para você limpar meu computador”. Em outra situação, um juiz declarou que a banca do concurso estava “de parabéns por ter aprovado uma advogada tão bonita”. Esta mesma moça ouviu de um colega que só tinha conseguido o cargo porque teve “prova oral” no fim do concurso.”

Os efeitos de sentidos nesse relato, referentes às práticas de “limpar computador”, “aprovada em concurso por ser bonita” e “prova oral” nesse contexto passa a significar como

⁷ Fonte: <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265#ixzz6y53iCpO4>>. Acesso em: 17 de jun. 2021.

assédio moral, ou seja, não são as palavras em si, mas os dizeres em uma prática que historiciza esses sentidos dizem da mulher como um mero objeto, sem méritos, a desclassifica, a vulgariza e a humilha. Nesse contexto, esse depoimento nos remete ao sofrimento ético-político criado por Sawaia (2001), que retrata a dor mediada pelas injustiças sociais dominantes em cada época histórica, especialmente caracterizado pelo sentimento de inferioridade, de subalternidade e de humilhação que surge da situação social de ser tratado como, apêndice inútil da sociedade.

Monica de Bolle, economista e professora de Universidade.: “Recentemente fui participar de um painel importante, com outros economistas, e vi que todos os homens eram tratados como doctor (doutor), mas junto a meu nome constava miss (senhorita). Imediatamente falei com a organização que não participaria assim, pois também tinha doutorado, e corrigiram isso. Já trabalhei no ambiente corporativo e, muitas vezes, era a única mulher em uma reunião com 30 homens, por exemplo. Algumas vezes tive de ameaçar sair da reunião se não parassem as piadas machistas. Essa realidade, infelizmente, afeta a todos, aqui nos Estados Unidos e no Brasil. ”

O que se constata, neste último relato é que a mulher seja na academia ou até mesmo nas grandes empresas, produz efeitos de status e uma posição inferior à dos homens, mesmo diante de uma formação igualitária e isso causa um sentimento de indignação, de revolta, de injustiça por desqualificarem seus atributos e potencialidades humanas, atribuindo a ela uma condição de inferioridade e incapacidade.

E, por fim, com base na análise dos discursos apresentados percebemos que são diversas formulações a respeito do assédio moral, por isso a consciência de gênero é determinante no que se refere ao combate dessas condutas discriminatórias, visto que todos nós sabemos o que viola a dignidade de uma pessoa, ou seja, falta uma conscientização coletiva, é preciso mostrar o quanto isso viola o psicológico da mulher, é preciso debater, é preciso falar sobre, é preciso que exista um apoio mútuo entre as mulheres, pois a conscientização é uma fermenta poderosa de transformação social.

CAPÍTULO 3 - A RESPONSABILIDADE CIVIL EM FACE DO ASSÉDIO MORAL

Neste último capítulo mostraremos a materialização da responsabilidade civil e do empregador frente ao acontecimento do Assédio Moral, caracterizando e levantando a temática com respaldos dos preceitos psicológicos e dos tribunais.

3.1 AS SEQUELAS NA VÍTIMA: PREJUÍZO MORAL E PSICOLÓGICO

O assédio moral também conhecido como terror psicológico no trabalho, caracterizado por ser um problema social, que vem admitindo sequelas cada vez mais graves sobre a personalidade e a saúde do empregado, bem como para a sociedade, pois acarreta ao desemprego.

Assim, o propósito da pessoa que assedia a outra é de atormentar o indivíduo por completo, levando-o à vários problemas de saúde mental, pelo motivo de não suportar mais as recorrentes perseguições, humilhações, discriminações e constrangimentos, de forma velada o(a) assediado(a) acaba por pedir demissão do trabalho. Vejamos:

Sem essa percepção bem clara do tema, que exige conhecimentos mais profundos e interdisciplinares, inclusive do que ocorre no meio social da pós-modernidade, e não somente sobre a esfera psíquica do ser humano (embora esta também seja relevante), corre-se o risco de, apenas com tratamentos convencionais, voltados a doenças mentais, físicas e psicológicas, acabar acontecendo o pior. Se o paciente está sofrendo assédio moral, a violência, em si, é que deve ser combatida, de forma principal, por todos os meios possíveis e legítimos, inclusive levando o problema, de ordem social, às esferas institucionais competentes, pois a vítima, já fragilizada e mergulhada no desespero, normalmente não tem pleno discernimento e condições de buscar socorro por si. Caso contrário, a pessoa, ainda que esteja em acompanhamento de saúde, não suportando mais o sofrimento, pode acabar se demitindo, ficar sem renda e sem amparo social e trabalhista, isso se algo pior já não tiver acontecido, concretizando os planos arquitetados pelo assediador (GARCIA, 2017, p. 16).

Com isso, a desumanidade de quem pratica o assédio moral é movida, em sua maioria, pelo sentimento de inveja, mas, também, pode estar atrelado aos transtornos de personalidade como sociopatia e psicopatia, que colaboram na prática do assédio, que é arruinar o(a) trabalhador(a), fazê-lo(a) perder tudo, em especial, a saúde, o emprego, a fonte de subsistência e até mesmo a dignidade (GARCIA, 2017).

Assim, muitas são as exterioridades enredadas, no entanto, merece muita atenção e alerta o cuidado especial que os profissionais, inclusive da área da saúde, precisam ter ao dedicar-se aos(às) assediados(as), sobreviventes dessa prática abusiva. Como o assédio moral, normalmente, produz sérias doenças, principalmente, de ordem psíquica, é preciso se conscientizar de que os(as) pacientes, as vítimas, não têm, exclusivamente, um desajustamento emocional, psicológico, de ordem, puramente, interna, mas sim que eles(elas) estão passando, ou passaram, por uma intensa violência psíquica, deixando sequelas profundas em seu ser e afetando o bem-estar e o equilíbrio, imprescindíveis para a salubridade física e mental

(GARCIA, 2017). A mulher, diferentemente do homem, busca se expressar e até mesmo tem mais facilidade para buscar ajuda e aconselhamentos sobre os danos sofridos:

Quando vítimas de assédio moral, as reações também diferem quanto ao sexo em função da incorporação das imagens de virilidade e feminilidade: as mulheres expressam seu sofrimento e buscam mais facilmente recursos que possam socorrê-las; já os homens, por vergonha, educados para suprimir a demonstração de suas emoções, se "fecham" em si mesmos e recorrem a drogas ou à violência contra a família. Como decorrência das imagens de feminilidade e virilidade, as mulheres são socialmente autorizadas a desabafar, a se emocionar, enquanto os homens tendem a se afastar do convívio social pelo imenso constrangimento que se abate sobre eles, o que talvez ajude a entender os elevados índices de mulheres denunciante (FIGUEREDO, 2012, p. 68)

Vale ressaltar, que, também, seja imprescindível pensar o assédio moral enquanto um produto da desigualdade social e que não é suficiente lidar, simplesmente, apenas com a doença psíquica comparecida, mas deve-se analisar em atendimento que esta é, na realidade, a consequência, a sequela, do terror psicológico sofrido no meio social, isto é, o resultado da exposição da pessoa à maldade progressista no ambiente de trabalho (GARCIA, 2017).

Na verdade, o assédio moral, pode admitir cicatrizes mais profundas do que se pode idealizar. É importante dizer, que mesmo depois de um provável egressão do ambiente de trabalho hostil, o(a) trabalhador(a) muitas vezes convive com traumas, sequelas, emocionais gravíssimas, que o(a) acompanham por um período indeterminado, em alguns casos por toda a vida do sujeito, incapacitando-o(a) para outras atividades do cotidiano, especialmente, para a destreza do emprego/trabalho, em razão do medo de padecer com mais experiências análogas, acometendo fobias, desordens e incapacidade até mesmo para tarefas do dia a dia (GARCIA, 2017).

As pessoas, as vítimas de assédio moral perdem a autoestima, a esperança, a força, a confiança, a capacidade de seguir em frente e somente um acompanhamento cuidadoso poderá ajudar na recuperação. Portanto, a melhor solução para este problema tão grave que afeta as organizações de trabalho mundo a fora é a prevenção, seja através de campanhas de conscientização e combate internas com a ajuda dos membros das CIPAs ou até mesmo através dos Sindicatos e Ministério Público.

3.2 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR MEDIANTE O ASSÉDIO MORAL

Como apresentamos, anteriormente, o assédio moral é considerado uma conduta abusiva que expõe o trabalhador a condições humilhantes capazes de afetar sua integridade psíquica de modo a prejudicar o seu desenvolvimento no ambiente de trabalho. Igualmente, o assédio moral é um mal que deve ser sanado, pois sua prática torna-se prejudicial não só para o(a) trabalhador(a), mas, também, para toda sociedade, desobedecendo o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Assim, o assédio moral está inserido no capítulo da responsabilidade por dano causado a outrem, devendo o agressor a obrigação de indenizar a vítima, conforme assegura o artigo 5º V e X, da Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além 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 (BRASIL, 2016).

Constata-se que, a responsabilização do empregador nada mais é do que a reparação do dano sofrido pela vítima através de uma indenização monetária, no qual se leva em conta a gravidade dos fatos e os prejuízos causados. Do mesmo modo, a ideia da responsabilização, decorre do fato de que aquele que causar dano a outra pessoa estará obrigado a ressarcir-lo daquilo que vier a sofrer, conforme disposto no artigo 927 e parágrafo único do Código Civil:

Art. 927: Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo.
Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Por conseguinte, o empregador estará assumindo a Teoria do Risco ligada, respondendo pelos danos causados aos seus empregados independentemente da ocorrência de culpa, ou seja, estará incurso na responsabilidade objetiva do empregador quando o assédio moral for cometido por qualquer empregado, sendo este obrigado a reparar o dano sofrido pela vítima, através de indenização moral ou patrimonial, conforme disposto nos artigos seguintes do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (BRASIL, Lei nº 10.406, 2002).

Portanto, é evidente que a própria pessoa do empregador deverá reparar os danos causados, sejam eles morais ou materiais, respondendo tanto pelos encargos trabalhistas quanto civis ou seja, a maior finalidade da responsabilidade civil, é resguardar os direitos de quem venha a ser prejudicado.

3.3 DECISÕES DOS TRIBUNAIS NO TOCANTE AO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL

O presente tópico destina-se a apresentar as análises de algumas decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Vale destacar que esses julgados foram inicialmente selecionados utilizando dois critérios: primeiro, separando decisões antes e pós reforma trabalhista. Já a aplicação do segundo critério resultou na seleção de alguns dos Tribunais Regionais do Trabalho, em decorrência de que nosso ordenamento jurídico dispõe de 24 Tribunais, destacaremos dentre eles TRT-1, TRT-2, TRT-4, TRT-11, TRT-12, TRT-23.

Contudo, elegemos apenas decisões que se relacionam com o tema debatido neste trabalho, ou seja, que versam sobre casos de Assédio Moral nas relações trabalhistas, nos quais a mulher tem figurado como autora da ação, porém com ênfase na reparação do dano através do *quantum* indenizatório nos casos de assédio moral comprovado, a fim de verificar a existência ou não de uniformidade decisória entre esses tribunais. Iniciaremos com as análises dos casos julgados antes da reforma trabalhista:

ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se por ser um processo voltado para expor a vítima à humilhação. Não é uma conduta episódica. Os atos ofensivos são repetitivos, prolongados, às vezes sutis. Se vistos isoladamente, podem até espelhar certa mansuetude aos olhos dos espectadores, mas sua permanência é traduzida em perseguição e é capaz de desestabilizar o emocional da vítima, atingindo sua integridade psíquica. (TRT-12 - RO: 00040003520135120032 SC 0004000-35.2013.5.12.0032, Relator: MARI ELEDA MIGLIORINI, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 10/04/2015).

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelos recorrentes com intuito de ver reformada a sentença proferida pela Exma. Juíza Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, proveniente da 2ª Vara do Trabalho de São José, SC, que condenou a ré ao pagamento da indenização arbitrada em R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), por ter sofrido a reclamante atos de violação a sua intimidade física e psíquica por parte de um funcionário sem cargo de chefia. Consta dos autos, conforme revela o depoimento da testemunha Carina da Silva que "no dia do incidente com o funcionário Anderson, a depoente estava parada, próxima a autora, esperando os clientes chegarem, na entrada do escritório; isso se deu quando a autora estava secando a louça, e o funcionário Anderson chegou por trás e tocou nos seios da autora, que reagiu perguntando se ele estava "louco". Ainda sobre os fatos, a testemunha Carina Silva também disse que: (a) "caso a demandante reclamasse do assédio, ela era taxada de "louca" pelos outros colegas, inclusive pegavam no pé da autora porque já estava há tempo na mesma função, o que conduzia ao choro da obreira"; (b) "a autora relatou os fatos ao supervisor Hélio, que teria rido e dito para ela não reclamar"; (c) "Anderson costumava agir daquela forma, fazendo piadinhas e chacotas, sem que fosse advertido, porque era sobrinho do supervisor Borges (responsável pelo funcionamento do restaurante em outro turno)".

Contudo, mesmo diante da comprovação do assédio moral cometido contra a trabalhadora os membros da 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade deram provimento parcial ao recurso da reclamada com efeito e reformaram a condenação inicial para o montante de R\$ 3.000,00 (três mil reais). No caso exposto percebemos que embora os fatos narrados na inicial integrem um contexto de assédio moral, os desembargadores não levaram em consideração a violação da intimidade física da autora, vítima de ato libidinoso que ficou sujeita a ataques e sendo taxada como incapaz e incompetente, pelos atos praticados pelo colega de trabalho, bem como ainda o caráter punitivo e pedagógico da indenização e a capacidade financeira da ré (que pertence a uma rede de franquias com renome nacional, instalada nos maiores centros urbanos do país e com faturamento anual vultoso ao reformarem a condenação).

Vejamos outra decisão sobre o tema proferida pelo Egrégio TRT-1, conforme exposto no Recurso de Revista que não deixa dúvidas quanto a violação ao artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, através do tratamento reprovável dado pela superior hierárquica a demandante:

(...) RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. CONDUTA OFENSIVA À IMAGEM DO TRABALHADOR. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (...) 8. O relato extraído do Acórdão regional demonstra a mais completa falta de senso da referida superior hierárquica, que agredia a demandante atrelando sua aparência física a alegada baixa produtividade. Uma coisa é propiciar ambiente sadio, alegre e até familiar no labor, o que, naturalmente, envolve aqui e ali tratamentos recíprocos entre os colegas, inclusive apelidos, mas sempre tendo como lastro o respeito à dignidade da pessoa humana. Outra, completamente diferente, é um tratamento unilateral, com utilização de palavras inadequadas tanto ao ambiente de trabalho quanto a qualquer outro, uma vez que não se pode admitir que, em decorrência da cor do cabelo, seja imputada a pecha de improdutivo na presença de outros colegas de trabalho. Identifico, assim, afronta ao artigo 5º, X, da Constituição da República. 9. **O assédio moral se dá de forma sutil, em tons de piadas, apelidos com a aparência de “brincadeiras” que na verdade humilham e expõe a pessoa à depreciação pelos demais membros do grupo. Nota-se, no caso dos autos que se tratava de uma superior hierárquica insatisfeita com a baixa produtividade da agência da reclamante. O caminho encontrado para humilhar foi bastante feminino, uma mulher criticar o cabelo da outra e com isso carimbá-la com um apelido pejorativo de “loira burra”, porque uma sabe onde de fato magoa a outra.** (...) (RR – 264300-72.2006.5.01.0341, Relatora Desembargadora Convocada: Luíza Lomba, Data de Julgamento: 18/11/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/11/2015) (BRASIL, 2015, p. 890). (Grifo nosso).

No caso em tela, percebe-se que a decisão final do recurso de revista interposto por Roseane Rocha em face do banco Itaú Unibanco S.A, foi conhecido e provido, pois restou comprovado nos autos elementos caracterizadores da prática do assédio moral, exercido pela preposta da empresa contra a recorrente, tendo em vista que, o relato extraído do Acórdão regional comprova a mais completa falta de senso da referida superior hierárquica, ao atrelar a sua cor de cabelo com a baixa produtividade chamando-a de “loira burra”, ou seja, agrediu a demandante com piadas, apelidos atrelados a sua aparência física. Assim, a mesma expôs e humilhou a vítima por inúmeras vezes na frente dos demais colegas de trabalho.

Por isso, Roseane Rocha fez jus ao direito de ser indenizada por danos morais sofridos no valor R\$ 10.000,00 (dez mil reais) arbitrados pela 1ª turma do Tribunal Superior do Trabalho por unanimidade ao concordarem com a situação fática registrada no Acórdão regional e ao observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Já a Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região em Sessão Ordinária negou provimento a ambos os recursos interposto pelas partes Katia Vanessa Polon e Sociedade Educacional Enes Nascimento Ltda - Me, Centro Educacional Aum Ltda – Me. Vejamos a ementa do acórdão:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo.

A indenização por dano moral em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Nesse contexto, presentes os requisitos caracterizadores, impõe-se a manutenção do julgado que condenou as Rés ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT-23 - RO: 00015104120155230007, Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1ª Turma-PJe, Data de Publicação: 10/03/2017). (Grifo nosso).

A autora, na petição inicial, pugnou pelo deferimento de indenização por dano moral, tendo em vista a existência de assédio moral decorrente de “gestão por injúria”, citando como causa de pedir próxima os seguintes fatos: em uma reunião pedagógica onde estavam presentes mais de 40 professores e alguns funcionários administrativos, quando a professora Lisneri Volpato, questionou “qual o procedimento administrativo para saber a que se referiam os descontos no holerite?”, por não reconhecer/concordar com tais débitos, ao que desencadeou hostil e antieticamente uma série de berros em alto tom de voz por parte da diretora financeira, Sra. Aparecida Enes Nascimento, que culminou coincidentemente com a demissão da Professora Lisneri, do Coordenador Gerson e o pedido de demissão por iniciativa “da autora”.

Da análise dos fatos, restou comprovado o extrapolamento dos limites do poder empregatício, visto que a testemunha de indicação da obreira comprovou a prática reiterada de condutas abusivas, consubstanciadas em tratamento desrespeitoso, agressões verbais, gritos, condutas essas que culminavam em intimidações direcionadas a todos os profissionais, tendo a Autora presenciado boa parte desses acontecimentos. No caso debatido o Juízo *a quo*, após a análise do acervo fático-probatório produzido nos autos, reconheceu a prática de assédio moral organizacional ou *straining*, e condenou as Rés, solidariamente, ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Inconformadas com essa decisão, as Demandadas interpuseram recurso ordinário, sob o argumento de que os elementos dos autos não permitem a caracterização da figura jurídica do assédio moral organizacional e, por conseguinte, a Demandante não faz jus à compensação por dano moral. Já a autora, por sua vez, pugnou pela majoração do *quantum* indenizatório para o patamar de R\$ 135.000,00 (cento e trinta e cinco mil reais). Contudo, o relator reconheceu que restou comprovado o ato ilícito da empresa, configurado pelo abuso do poder diretivo e por unanimidade decidiram que a indenização fixada na origem, correspondente a R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), mostrou-se adequada aos fins apontados.

No mesmo sentido, passaremos aos julgados proferidos após a reforma trabalhista Lei 13.467 de 11 de novembro de 2017, através do Acórdão do Recurso Ordinário apresentado por Maiara de Mello Pereira em face WMS Supermercados do Brasil Ltda, onde a 2º Turma do TRT-4 deu provimento parcial ao recurso da reclamante que foi alvo de prática discriminatória no seu ambiente de trabalho.

PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). VIOLÊNCIA DE ORDEM FÍSICA. 1. Aplicação da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres), da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e Lei Maria da Penha (Lei 11340/06), por uma interpretação extensiva analógica, em casos de violência contra a mulher. 2. Posição privilegiada dos homens como sujeitos de direito, no contexto de uma sociedade patriarcal, que impõe a análise da questão sob uma perspectiva de gênero. Discriminação invisibilizada da mulher proveniente não apenas do conteúdo legislativo formal, mas da estrutura cultural da sociedade que perpetua a exclusão da mulher do sistema de justiça. 3. **Prova oral que confirma agressão física sofrida pela autora, cuja responsabilização prescinde da prova de efetivo dano suportado pela vítima, bastando que se prove tão somente a prática do ilícito do qual ele emergiu (*dano in re ipsa*). Indenização por danos morais devida.** (TRT-4 - ROT: 00212301320175040731, Data de Julgamento: 11/03/2021, 2ª Turma). (Grifo nosso).

Destaca-se que o julgamento desta reforma estabeleceu de forma taxativa as circunstâncias dos autos e da gravidade dos fatos, pois a autora sofria constantes xingamentos, era taxada de preguiçosa e como se não bastasse, também sofreu agressão física por parte do encarregado de setor e do diretor de loja, conforme narrativa nos autos de uma testemunha convidada pela mesma. Contudo, em que pese o dano moral sofrido pela reclamante o relator tomou como base o potencial econômico do ofensor para majorar a condenação por danos morais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 25.000,00, (vinte e cinco mil reais), com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir da sentença, na forma da Súmula 50 do TRT.

O entendimento jurisprudencial do TRT-2, se mostrou favorável ao montante arbitrado a título de indenização por danos morais.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZADO. DEVIDA. **A conduta da supervisora foi muito além das brincadeiras, com vistas à manutenção de ambiente de trabalho leve e descontraído. A referida supervisora, ao fazer brincadeiras de cunho sexual, incorreu em conduta grave de ofensa à dignidade da laborista enquanto pessoa humana.** Conduta essa que merece severa reprimenda. Devida indenização por danos

morais. (TRT-2 10008419520175020035 SP, Relator: SORAYA GALASSI LAMBERT, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 12/03/2020). (Grifo nosso)

Inicialmente, destacamos que a relatora também considerou a gravidade da ofensa e o caráter pedagógico da medida para majorar a indenização por danos morais no recurso ordinário para a importância de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Dessa forma, entendeu os julgadores que o montante retribui integralmente o dano sofrido pela trabalhadora que era ofendida por sua supervisora ao fazer brincadeiras sem graça na frente dos outros funcionários, como por exemplo: “foi rodar bolsinha”, “está de piranha hoje”; isso porque a reclamante gostava de se vestir bem, fez processos de estética e com isso teve sua imagem valorizada.

Adentrando-se à observação do último conteúdo decisório a ser analisado, produzido pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, que por unanimidade de votos conheceram dos Recursos interpostos e, no mérito, negou-lhes provimento.

ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO. DANOS MORAIS DEVIDOS. O assédio moral caracteriza-se pela conduta perversa e insidiosa do sujeito ofensor, que atenta contra a dignidade e/ou integridade psíquica da vítima, objetivando sua exposição a situações humilhantes e constrangedoras no meio ambiente de trabalho. Caracterizados, in casu, a conduta (ato ilícito consistente no assédio moral), o dano (abalo psicológico e violação ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado) e o nexo causal (entre o comportamento do ofensor e o dano experimentado pela vítima), resta ao ofensor o dever de indenizar. Recursos conhecidos e não providos. (TRT-11 - RO: 00017569720165110019, Relator: JOICILENE JERONIMO PORTELA FREIRE, Data de Julgamento: 26/02/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/02/2018)

Na inicial a reclamante informa que, a partir de dezembro/2015, passou a sofrer assédio moral por parte da proprietária da empresa A.M.C de Souza - EPP, Sra. Antônio Márcia Chaves de Souza, que, no cargo de gerente de contabilidade, passou a ser responsável por toda a área administrativa da reclamada, coordenando uma equipe de 10 empregados, dentre os quais, a demandante. Alega que tal gerente fiscal transformou o ambiente de trabalho num lugar totalmente insuportável e incompatível com o sadio convívio laboral, tendo em vista o tratamento odioso dispensado a todos os seus subordinados, com menosprezo, desdém e rigor excessivo e de forma grosseira, humilhante e constrangedora, na presença de qualquer pessoa.

Diante dos fatos o juízo da 19ª Vara do Trabalho de Manaus julgou totalmente procedentes os pedidos formulados pela autora e condenou a reclamada ao pagamento de R\$ 12.480,00 (doze mil quatrocentos e oitenta reais), a título de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral. Porém, inconformada a reclamada requereu a redução do

quantum indenizatório ao montante de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), por se revelar mais prudente e equitativo. Já a demandante, ao ser intimada, apresentou contrarrazões e recorreu adesivamente, pugnando pela majoração dos danos morais. Contudo os julgadores consideraram que o valor arbitrado pelo juízo *a quo*, de R\$ 12.480,00 (doze mil quatrocentos e oitenta reais), atende os parâmetros gerais para fixação da indenização por danos morais, tais como extensão do dano, gravidade da conduta do ofensor, grau de culpa da vítima, capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da medida, além dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma que o valor não se mostrou exorbitante, proporcionando o enriquecimento sem causa do trabalhador, ou inexpressivo, tornando inócua a condenação e desconfigurando seu caráter inibitório.

A partir das análises das jurisprudências mencionadas antes e após a Reforma Trabalhista, vislumbra-se uma variação um tanto expressiva de valores indenizatórios que vão de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). Porém, não podemos afirmar se a Reforma Trabalhista contribuiu ou não para essa variação, mas sabemos que ela trouxe várias alterações nos critérios de quantificação dos danos morais a partir do art. 223-A e seguintes. Conforme, nos ensina Lagazzy (1988), mesmo na eventualidade de que o Estado não consiga evitar as transgressões feitas as leis, a instância jurídica não deixa espaço para a refutação, ou seja, as leis têm que ser cumpridas, são obrigatórias. Diante dessa possível eventualidade e a partir das jurisprudências analisadas podemos refletir sobre as regras e os parâmetros fornecidos aos aplicadores do direito nos usos de suas atribuições. No entanto, é evidente que o meio mais adequado de se apurar o *quantum* indenizatório, é através do arbitramento judicial, com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, onde os magistrados devem considerar que a indenização é uma compensação em razão das sequelas sofridas e que não paga o preço da dor, por isso é importante que o julgador ao arbitrar a indenização também aprecie as peculiaridades de cada caso, ou seja, a natureza da lesão, a gravidade dos fatos, a posição hierárquica, a possibilidade de retratação, bem como o tempo de serviço prestado na empresa.

Acerca da dificuldade probatória, observamos que o posicionamento doutrinário partiu do que está previsto no art. 818, I e II da CLT, pois ficou a cargo das vítimas provarem os fatos constitutivos de seus direitos, através de provas testemunhais e ao reclamado coube o ônus de demonstrar que não violou direitos fundamentais.

Assim, podemos concluir que mesmo diante de um tema tão complexo como o assédio moral, os tribunais devem manter suas decisões com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo que essa punição seja proporcional ao dano e razoável em razão do agressor e que a pena tenha uma função pedagógica, pois nada adianta punir uma grande empresa com o um valor irrisório diante de sua capacidade econômica financeira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa bibliográfica buscou analisar o Assédio Moral nas relações de trabalho, a fim de demonstrar como essa violência silenciosa e discriminatória tem afetado as relações de emprego, porém, com um olhar voltado para a mulher trabalhadora que mesmo nos dias atuais tem encontrado dificuldades colossais para se manter no mercado de trabalho.

Embora não sendo esse um tema novo, percebemos que ainda há muito a ser discutido e debatido, pois, o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, afeta os valores sociais do(a) trabalhador(a) e do trabalho, prejudica a saúde psíquica do(a) trabalhador(a). Além disso, a existência das desigualdades de gênero e social têm contribuído para a discriminação contra a mulher, evidenciando o assédio moral contra elas.

Percebemos ao longo da pesquisa que as mulheres estão mais vulneráveis a prática do assédio moral, porque são analisadas segundo padrões de beleza, como vestimenta, cor, peso, altura, estado civil, número de filhos, entre outros fatores que excluem aquelas que não se encaixam nos parâmetros desejáveis. Todavia, muitas mulheres nem sabem que são vítimas de tal conduta, muito menos que possuem amparo legal, ou seja, proteção jurídica para combater tais atos que as discriminam.

Diante dos relatos femininos analisados percebemos que muitas condutas de assédio moral contra a mulher são decorrentes de práticas estruturais machistas, pois muitas vezes os agressores não se dão conta de que determinadas condutas são assediadoras, já que está arraigado na pessoa valores machistas estruturais, o que por sua vez não a exime de culpa. Percebemos também que muitos casos de assédio moral, mesmo cometido contra mulheres “esclarecidas” não são denunciados e acabam ficando impune, muitas vezes pelas dificuldades encontradas em comprovar os fatos e até mesmo por não acreditarem na punição de uma grande empresa.

Mas frente à vulnerabilidade feminina, a jurisprudência tem se posicionado de forma favorável, no que diz respeito à fixação do *quantum* da indenização por danos morais, nos casos comprovados de assédio moral, que não é uma tarefa fácil, pois exige cautela, proporcionalidade e razoabilidade na busca por sua comprovação.

Importante salientar que, mesmo diante do amparo jurídico, a efetividade no combate ao assédio moral, tem se mostrado de forma tímida, tanto por falhas do judiciário brasileiro, mas, quanto em virtude do medo, da falta de informação e acolhimento, pelo histórico de sofrimento e luta da mulher frente ao mercado de trabalho, ou seja é necessário a criação de

normas universais/princípios universais que possam abarcar novas situações de assédio moral com base no princípio da efetividade, pois não basta haver uma norma, é primordial que ela seja efetiva frente a punição especificamente no que diz respeito aos critérios utilizados e a forma de valoração da indenização por danos morais.

Portanto, concluimos que ainda há muito o que melhorar, não só em relação ao combate ao assédio moral contra o gênero feminino no ambiente de trabalho, como, também, no combate às desigualdades de gêneros e sociais, pois só quando houver equidade de tratamento, de forma efetiva, entre homem e mulher, é que teremos uma sociedade mais justa e com os nossos direitos garantidos.

REFERÊNCIAS

- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo** / Luís Roberto Barroso. – 5. Ed. – São Paulo-SP: Saraiva, 2015.
- BEZERRA, Lara Pinheiro; MARQUES, Herika Janaynna Bezerra de Menezes Macambira. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. In: **Faculdade Cearense em Revista**, Vol. 7 - nº 1/2014.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - **TST. RECURSO DE REVISTA: RR 264300-72.2006.5.01.0341**, Relatora: Desembargadora Luíza Lomba, DJ: 18/11/2015, JusBrasil, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/74776216/processo-n-0264300-7220065010341-do-tst>. Acesso em: 25 de março de 2021.
- BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Temas Contemporâneos Transversais na BNCC: Contexto Histórico e Pressupostos Pedagógicos**. MEC, Brasília-DF, 2019. Disponível em <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/implementacao/contextualizacao_temas_contemporaneos.pdf> Acesso em 21 de abril de 2021.
- BRASIL. Senado Federal. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Mesa do Senado Federal, Biênio 2017-2019. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>> Acesso em 30 de abril de 2021.
- CARVALHO, Estella C. F. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres**. Disponível: em <<https://estellafcarvalho.jusbrasil.com.br/artigos/412401752/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>>. Acessado em 07 de setembro de 2020.
- CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.
- CHECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade de comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho**. Monografia em Direito pela Universidade de Brasília – UnB. Data da apresentação: 11/02/2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016_MarcelaFernandesChecchia.pdf. Acesso em 30 de março de 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações** / Patrícia Maria Figueredo. - São Paulo-SP: Cortez, 2012.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa**. 35 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, Maria Ester de; HELOARI, Roberto; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo-SP: Cengage Learning, 2008.

GALLERANI, Vanessa Almeida. *Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova*. In: **Jus**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38722/assedio-moral-no-trabalho-e-a-dificuldade-da-prova>. Acesso em 25 de março de 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio Moral: Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho** / Gustavo Filipe Barbosa Garcia - 2. ed. rev. e ampl. - Salvador: JusPODIVM, 2017.
GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

JESUS, Renan Poton de; SILVA, Marloir Viana. *A eficácia dos meios de provas do assédio moral no ambiente de trabalho*. In: **DireitoNet**, 2015. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8995/A-eficacia-dos-meios-de-provas-do-assediomoral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em 17 de março de 2021.

LAGAZZI, SUZY. **O Desafio de Dizer não** / Suzy Lagazzi – Campinas, SP : Pontes, 1988.

LORA, I. M. B. *Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova*. In: **Rev. Ciênc. Juríd. Soc.** UNIPAR. Umuarama. v. 15, n. 1, p. 5-21, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/4733/2783>. Acesso em 30 de março de 2021.

MARTINS, S. P. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATO GROSSO. Poder Executivo. **LEI COMPLEMENTAR Nº 04, DE 15 DE OUTUBRO DE 1990 - D.O. 15.10.90**. Disponível em <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legfinan.nsf/5edf9c5193c58088032567580038916b/6e8296569181c98104256dbf004a7e64?OpenDocument>> Acesso em 30 de abril de 2021.

MENACHO, José Ricardo. **O Plural do Diverso: Conversas sobre a dignidade humana**. Barueri, SP: Novo Século Editora, 2015.

MORANDI, Tainá Bruna, **Assédio Moral no Ambiente Organizacional: O Contexto dos Abusos Psicológicos Contra as Mulheres no Ambiente de Trabalho**. Disponível em; [file:///D:/Users/usuario/Downloads/MORANDI%20\(2\).pdf](file:///D:/Users/usuario/Downloads/MORANDI%20(2).pdf). Acesso em 07 de setembro de 2020.

NAÇÕES UNIDAS. 1948. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em: 09 de março de 2021.

ORLANDI, Eni P. **Discurso e Leitura**. – 9. ed. – São Paulo: Cortez, 2012.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, **O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco**; Coimbra: Almeida S/A, 2007.

PANCHERI, Ivanira. Assédio moral no mundo: Enfrentamento. In: **Estado de Direito**, ISSN 2446-6301, 13 de novembro de 2017. Disponível em < <http://estadodedireito.com.br/assedio-moral-no-mundo/#:~:text=ass%C3%A9dio%20ao%20local%20de%20trabalho,terror%20e%20ang%C3%B4stia%2C%20causar%20>> Acesso em 28 de abril de 2021.

PÊCHEUX, Michel. (2014). **Ousar se revoltar e ousar pensar por si**. Ideologia, marxismo, luta de classes, Décalages: Vol. 1: Iss 4.

PORTUGAL. **Lei n.º 73/2017**. Diário da República, 1.ª série — N.º 157 — 16 de agosto de 2017. Disponível em < <https://dre.pt/home/-/dre/108001409/details/maximized>> Acesso em 25 de abril de 2021.

ROBERTO HUSEK, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação:04/09/2020. Disponível em <https://trt11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862984119/recurso-ordinario-ro-11873920155110017>. Acessado em 25 de março de 2021.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. LTr. São Paulo, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 459.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 89-127, mar. 2013.

SENADO FEDERAL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988 e publicado no Diário Oficial da União, compilado até a Ementa Constitucional nº 99/2017. Edição de 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da. *O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Estudo comparado entre o Brasil e Portugal*. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v.2 – n. 21 agosto 2013.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. V. II. São Paulo: LTR, 2009.

TRINDADE, Raquel Guimarães da. O assédio moral como prática discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho. In: **Revista Âmbito Jurídico**, 1 de setembro de 2015. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-140/o-assedio-moral-como-pratica-discriminatoria-contr-a-mulher-nas-relacoes-de-trabalho/#_ftn42> Acesso em 30 de abril de 2021.

TRT-14 - RO: 3320080061400 RO 00033.2008.006.14.00, Relator: JUIZA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, Data de Julgamento: 07/05/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.084, de 12/05/2008). Disponível em: <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18887130/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3320080061400-ro-0003320080061400>. Acesso em 25 de março de 2021.

VADE MECUM SARAIVA/ obra coletiva de autoria de Editora Saraiva com a colaboração de Lívía Cespedes e Fabiana Dias da Rocha – 25. Ed. Atual e ampl. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.