

ASSÉDIO NA RELAÇÃO DE TRABALHO: MULHERES – AS MAIORES VÍTIMAS DESSA VIOLÊNCIA

Fernanda Ribeiro

Livia Maria Da Silva Teixeira Pena

Maria Eduarda Pinho Diniz Ferreira Dias

Maria Ramila Rabelo Barbosa

RESUMO: Neste artigo propomos a análise de um assunto que, embora não seja tão amplamente discutido, encontra-se muito presente no ambiente de trabalho, qual seja o assédio. Tem-se como um dos objetivos demonstrar a importância de tal tema, tendo em vista que grande parte dos trabalhadores já sofreram algum tipo de assédio no trabalho, bem como, mediante uma abordagem explicativa, aponta-se o assédio sexual e moral, apresentando conceitos, classificações e como ele se concretizam. Busca-se, igualmente, esclarecer quanto as novas consequências trazidas pela reforma trabalhista, em relação às vítimas, quando mudou a forma de se estabelecer a indenização por danos extrapatrimoniais. Com o foco voltado às mulheres, alerta-se que estas, segundo todas as pesquisas realizadas em diversos países em torno desta asserção, são as vítimas mais assíduas do assédio no âmbito ocupacional. A análise pauta-se numa pesquisa desenvolvida a partir de fatos históricos nacionais e internacionais, doutrinas – autores como Sérgio Pinto Martins, Reginald Felker e Ari Possidonio Beltran – artigos e revistas científicas. É relatada a evolução histórica da relação trabalhista apontando como o liberalismo estatal fez com que o assédio contaminasse o ambiente laboral; expõe-se quais as medidas protetivas dedicadas às vítimas de assédio no ambiente de trabalho vigoram, atualmente, sob a égide da legislação do país. Os resultados apresentados com este estudo deixam claro que as vítimas, em sua grande maioria, são mulheres, já que estas são consideradas objetos à disposição, devido à uma sociedade que propaga uma cultura machista e discriminatória, ao invés de pessoas merecedoras de serem tratadas com igualdade. O assédio no ambiente ocupacional contra as mulheres é visto como algo natural, pois acontece com frequência e muito pouco é feito para evitá-lo ou para punir aqueles que o cometem. Outrossim, ratifica-se que, tendo como escopo a igualdade formal, as mulheres carecem de uma atenção especial por diversos motivos que as colocam como indivíduos mais vulneráveis a sofrer este tipo de situação, devendo-se, portanto, encontrar meios de assegurar um ambiente de trabalho equilibrado, onde os direitos fundamentais amplamente previstos na atual Constituição Federal sejam devidamente respeitados e exercidos por todos os trabalhadores.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca tratar sobre a prática de assédio no ambiente de trabalho, tanto sexual quanto moral, trazendo destaque para as ocorrências contra a mulher. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), cerca de 52% de trabalhadoras já sofreram essa

violência em relações empregatícias, configurando uma ofensa a direitos referentes a dignidade da pessoa humana e da personalidade, além de ocasionar problemas psicológicos e físicos nas vítimas.

Assim, são objetivos desse projeto caracterizar os assédios sofridos pelas mulheres no âmbito ocupacional, pontuar as consequências dessa prática abusiva e analisar o assunto diante das atuais normas trazidas pela Reforma Trabalhista, além de legislações de outras áreas do direito.

As relações de trabalho precisam ser realizadas de forma sadia e respeitosa, para que isso ocorra o ordenamento jurídico precisa determinar medidas efetivas para coibir casos de assédio no trabalho e proteger os trabalhadores de sofrerem os fortes impactos dessa agressão.

Dessa forma, estudaremos a ocorrência do assédio moral e sexual na relação trabalhista, sendo esta uma prática antiga, buscando compreender o fato de essa conduta ainda se mostrar tão contemporânea, atingindo principalmente as mulheres.

1. A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Na antiguidade o trabalho não era entendido como uma atividade humana positiva, ao contrário, era visto como um sacrifício humano. Durante esse período registrava-se uma tradicional diferenciação de funções, onde o homem ficava encarregado das atividades laborais, enquanto as mulheres cuidavam das funções domésticas.

Antes, existia um Estado liberal, que não estava presente nas relações trabalhistas, cabendo ao empregador ditar todas as regras. Com a criação da máquina a vapor fez-se necessário um aumento na mão-de-obra, cenário este em que as mulheres passaram a exercer cargos operários, já que os altos cargos se restringiam aos homens. As pessoas começaram a operar máquinas e o trabalho tornou-se assalariado.

Entretanto, em razão do liberalismo estatal, as condições de trabalho se mostravam desumanas, com jornadas extremamente longas, exploração de crianças e mulheres, falta de higiene e o surgimento de epidemias e acidentes de trabalho. Nesta época, o ambiente de trabalho não estava nem perto de ser sadio e equilibrado, e constantemente se atingia negativamente atributos pessoais do trabalhador como a sua imagem, liberdade, intimidade, honra e saúde, agredindo sua dignidade como pessoa humana.

Portanto, a ideia do assédio estava constantemente presente, violando direitos e garantias fundamentais (tuteladas hoje pelo ordenamento jurídico brasileiro), embora nem se mencionasse este termo. As mulheres sofriam ainda mais do que os homens, já que eram obrigadas a carregar os mesmos pesos e a trabalhar o mesmo período, mesmo se estivessem na condição de gestante ou amamentando um recém-nascido, sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia e recebiam seus salários conforme a vontade do patrão.

O contexto era caótico, mulheres sem nenhuma perspectiva de melhores condições trabalhistas, submetiam-se a qualquer situação para manterem seus empregos. Entretanto, em 8 de março de 1857, em Nova York, 129 operárias foram mortas queimadas numa fábrica têxtil após reivindicarem direitos, como a redução da jornada de trabalho, a licença-maternidade, dentre outros. Esse ocorrido se tornou um marco internacional na luta pelos direitos das mulheres.

Estes fatos, somados à ideia de justiça social, fortalecida pela Igreja Católica e à Revolução Industrial, culminaram no intervencionismo estatal. Visando amenizar as terríveis consequências que esta situação trazia às famílias e à sociedade, começaram a surgir leis de proteção ao trabalho das mulheres na Inglaterra, refletindo nos países europeus. Entretanto, com o surgimento desta nova legislação, as mulheres começaram a sofrer discriminações, já que os empregadores não queriam contratar com tantas regras restritivas protegendo-as.

Foi o México, por sua vez, quem estreou os direitos trabalhistas como parte do texto constitucional, em sua Constituição de 1917 estabeleceu direitos como a diária máxima de 8 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, o direito de greve, um salário mínimo, a igualdade salarial, o direito de sindicalização etc. A Alemanha, em 1919, trouxe a segunda Constituição que tratava de direitos trabalhistas, seu conteúdo era principiológico sintético, que influenciou o continente europeu dispondo sobre normas incentivadoras de uma maior participação do trabalhador nas decisões que regem a relação empregatícia. No mesmo ano, o Tratado de Versalhes cria a OIT (Organização Internacional do Trabalho), universalizando as normas de proteção ao trabalho.

Na Itália, a Carta del Lavoro (1927), estabeleceu um sistema corporativista, com o objetivo de colocar o Estado como o centro das relações econômicas e sociais, fazendo com que os sindicatos perdessem sua autonomia para o mesmo. A Carta del Lavoro serviu como base para diversos sistemas políticos, fazendo com que países como Brasil e Portugal passassem a instituir normas trabalhistas em seus textos de lei.

2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No ano de 1930, Getúlio Vargas criou uma legislação autoritária corporativista, trazendo ao país um Ministério do Trabalho, a Lei Elói Chaves (caixas de aposentadorias, pensões e estabilidade para os ferroviários), um horário de trabalho no comércio, e a formalização dos sindicatos.

A primeira Constituição Federal a institucionalizar o Direito do Trabalho no Brasil, por meio de normas específicas, foi a de 1934, com base principalmente no constitucionalismo social. A Constituição de 1937 proibiu a greve e criou um sindicato único, vinculado ao Estado.

Viu-se a necessidade de criar uma legislação trabalhista, ou seja, uma junção dos direitos do trabalho, já que as suas leis se encontravam esparsas. Então, em 1943 foi outorgada, por Getúlio Vargas, a CLT, que é enriquecida por legislação complementar e pela Constituição da República Federativa do Brasil.

Em 1946, foi criada nova Constituição, que restabeleceu o direito de greve, rompendo com o corporativismo da anterior. A Constituição de 1967, mantendo os direitos trabalhistas já existentes, previa em seu texto o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (já criado pela Lei 5.107/1966), sendo emendada em 1969 com novos direitos sociais, como a proteção à maternidade, por exemplo.

A Constituição Federal atual, de 1988, entende o trabalho como direito social, sendo os direitos trabalhistas autênticos e fundamentais. Institui a necessidade de resguardar a condição física e mental do trabalhador, espelhando-se nos direitos humanos.

2.1. A Constituição Federal de 1988

A legislação brasileira, após décadas de evolução das relações trabalhistas, trouxe com a Constituição Federal de 1988 a previsão de um Estado mais social e humanizado, através de normas com um conteúdo axiológico, visando reparar as situações abusivas às quais eram submetidos os trabalhadores de um passado não muito distante. Logo de início, em seu primeiro artigo, a CRFB/1988 impõe cinco incisos que apresentam seus fundamentos, titularizados como

princípios fundamentais, onde são elencados entre estes a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho (inciso IV).

A temática da dignidade da pessoa humana se concretiza em nosso ordenamento baseada na aplicação dos direitos humanos, pois os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados no direito constitucional. A Declaração Universal dos Direitos Humanos fundou um sistema internacional de tutela aos direitos humanos, sendo estes direitos supraestatais, inerentes à natureza humana, universais, imprescritíveis e inalienáveis. O nosso ordenamento jurídico aderiu a tais princípios expressamente no texto constitucional, vejamos:

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:

[...]

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;

É notável que qualquer tipo de violação a esses direitos é reprovável, seja no convívio social, familiar ou no ambiente de trabalho, inclusive. Neste último caso, há ainda a ocorrência de inúmeras situações que violam tais direitos, em sua maioria, por conta da situação de vulnerabilidade que se encontra o trabalhador em relação ao seu chefe, a ideia de inferioridade perante aquele que contrata seu serviço desencadeia uma série de cenários que afrontam a dignidade do trabalhador; entretanto, os assédios no trabalho não se limitam à relação entre chefe e trabalhador, como será postulado adiante.

No art. 6º da CRFB/1988 são assinalados diversos direitos sociais e entre eles está o direito ao trabalho, acentuando ainda mais o disposto no inciso IV do art. 1º; posteriormente, o art. 170 traz o seguinte enunciado: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social[...]”. Dessa forma, nas palavras de Maria Aparecida Alkimin:

Ora, se o trabalho é fonte de dignidade humana, e se todo homem tem dignidade, o trabalhador como pessoa humana tem dignidade, que condiz com a consciência moral e autonomia individual de atuar segundo as regras morais, valores, princípios éticos e costumes no seio da sociedade (ALKIMIN, 2005).

2.2. CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT

No ano de 1965 o Brasil ratificou a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com alusão à discriminação em matéria de trabalho, repudiando atos de distinção, exclusão ou preferência quando não fundados sob a exigência de qualificações profissionais. O texto da Convenção traz em seu enunciado:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Nota-se que este documento cuida especificamente da questão discriminatória, apesar disso, é possível concilia-lo com a problemática do assédio, indiretamente, haja vista que, parte das aspirações desta Convenção é assegurar a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho. Dessa forma, a Jurisprudência brasileira vem utilizando tal mecanismo como fundamentação para os casos de assédio moral e sexual no trabalho, à exemplo:

ASSÉDIO SEXUAL. CONDOTA COM CONOTAÇÃO RACISTA E HOMOFÓBICA. CONVENÇÃO 111 DA OIT. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O comportamento inadequado por parte do superior hierárquico, confirmado pela prova oral produzida nos autos, com violação da honra e imagem da trabalhadora, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, mediante conduta imprópria de convite para práticas sexuais, com contornos homofóbicos e racistas, configura assédio sexual, 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). 2. Nos termos da Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão é prática discriminatória a ser abolida no mercado de trabalho.

(TRT-4 - RO: 00000559220125040001 RS 0000055-92.2012.5.04.0001, Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, Data de Julgamento: 14/05/2014, 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

A partir disso, é visível que qualquer forma e tipo de assédio no ambiente de trabalho não será admitido, pois contraria diretamente os princípios constitucionais da dignidade do homem e do valor social do trabalho, e a incidência desse fato acarretará consequências ao agressor, tanto penal quanto civilmente, que deverá reparar o dano causado à pessoa do trabalhador.

3. ASSÉDIO SEXUAL

No ano de 2001, a Lei Nº 10.224 trouxe para o Código Penal Brasileiro uma nova tipificação, tendo em vista um cenário frequentemente comum no ambiente de trabalho que necessitava ser contido. A referida Lei fez vigorar o art. 216-A, do crime de Assédio Sexual, segundo o qual o agente, que leva em conta sua superioridade hierárquica ou ascendência, inerentes ao seu emprego, cargo ou função, constrange alguém visando obter uma vantagem ou favorecimento sexual. Vejamos:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).

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

Na caracterização desse crime devem ser observados alguns requisitos, sendo estes, a presença do liame entre o autor e a vítima configurado pela relação de trabalho, o assédio possuir o escopo de favorecimento sexual em troca de vantagens ou imputação de desvantagens, a rejeição da conduta pela vítima e, por fim, a reiteração do ato por parte do assediador. Observemos que a superioridade hierárquica não se torna um requisito indispensável, há que se falar em “assédio moral ambiental”, quando a conduta é praticada de forma horizontal entre os empregados ou, até mesmo, por um descendente hierárquico.

O assédio sexual trata-se de uma medida de constrangimento no ambiente de trabalho, a vítima é compelida a aceitar o assédio pelo medo de deixar de receber alguma vantagem, ser prejudicada ou perder o emprego. Nas palavras da professora do Departamento de Ciências Sociais da UFES, Rachel Franzan Fukuda:

A necessidade de trabalhar, de manter o emprego, o desconhecimento das leis, e muitas vezes a ausência de outro órgão ou pessoa a quem recorrer, faz com que muitas vítimas mantenham em silêncio a situação. Pois sabem que quando notificarem, ou adotarem uma postura mais drástica, elas deverão estar dispostas a abdicar de seu emprego. A denúncia é a atitude extrema (FUKUDA, 2012).

Entretanto, mesmo que efetivada a conduta do assediador, é preciso que esta seja provada e é nesse momento em que se dificulta a aplicação da sanção penal. Na maioria dos

casos, a prova não é fácil de se produzir porque o fato é praticado quando o agente se encontra a sós com a vítima. Gravações, testemunhas, mensagens ou e-mails podem servir como provas do assédio sexual.

De acordo com a OIT, 52% das mulheres já foram assediadas sexualmente, ou seja, é notória a questão da diferença de gênero no ambiente de trabalho, herdada dos tempos mais antigos como já relatado neste trabalho. “Em matéria de gênero, a maioria das vítimas é de mulheres[...]”, afirma a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria Cristina Peduzzi.

Trata-se de uma realidade social onde a maioria das ocorrências de assédios sexuais são em face de mulheres, as quais, além de serem vítimas, são constantemente questionadas sobre suas posturas. A imagem que ainda perdura do ambiente de trabalho é de um local de domínio masculino, enquanto as mulheres atuam como coadjuvantes ou estritamente inferiores, pois o seu verdadeiro papel se encontra no ambiente doméstico e familiar.

4. ASSÉDIO MORAL

Assediar significa perseguir com insistência, importunar, molestar. Esse fato social é antigo, especialmente nas relações de trabalho, porém somente há pouco tempo atrás começou a ser inserido no mundo jurídico. O primeiro profissional a realizar uma pesquisa sobre assédio no ambiente de trabalho foi o psicólogo alemão Heinz Leymann, em 1980. Suas pesquisas ajudaram o assédio moral a ser um fenômeno difundido mundialmente, acarretando em várias denominações diferentes entre os países, como explicita o autor Reginald Felker:

Sob as denominações de Mobbing, Bullying, Harcèlement Moral, Bossing, Harassment, Psicoterror, Ijime, Murahachibu, os juristas, psicólogos e legisladores de diversos países vêm denominando um fenômeno que está se tornando cada vez mais frequente, que é o assédio moral, o terrorismo psicológico, ou seja, uma degradação do ambiente de trabalho, através de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente e ascendente), ou de colegas (assédio horizontal), tornando extremamente penoso ao trabalhador, braçal ou intelectual, a continuidade da relação laboral. (FELKER, 2010).

O assédio moral não se confunde com estresse profissional, conflitos, más condições de trabalho e agressões pontuais, a menos que estas sejam direcionadas propositalmente para um indivíduo com o objetivo de desqualificar e desestabilizar a vítima. O que caracteriza o assédio moral é o fato de ser algo habitual, que acontece repetidas vezes com uma pessoa em especial, distinguindo-a das demais, e com a clara intenção de prejudicar. O assédio ocorre de forma

velada, sendo que o assediado não tem como se defender do agressor, pois essa não é uma situação clara para os demais.

A psicóloga francesa Maria-France Hirigoyen conceitua assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima do trabalho”.

O assédio pode começar de diversas formas, seja como uma perseguição motivada por um desentendimento ou, até mesmo, por inveja. Tem relação com o abuso de poder e a manipulação perversa, podendo ser praticada por um superior hierárquico, um colega ou subordinado no ambiente de trabalho. Trata-se, portanto de algo escondido caracterizado pela má intenção do agressor em humilhar e maltratar com palavras e atitudes. É um fenômeno destruidor na vida de qualquer trabalhador, que prejudica seu rendimento, seu dia-a-dia, pode causar males irreparáveis e graves consequências.

4.1. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é classificado em vertical descendente, vertical ascendente e horizontal simples ou coletivo. O assédio moral vertical descendente é realizado pelo empregador ou superior hierárquico contra o empregado, é o tipo de assédio que ocorre com mais frequência. O assédio moral cometido por superior hierárquico costuma ter o objetivo de forçar um pedido de demissão. Os alvos são sempre funcionários que representam algum tipo de ameaça ao superior, que não se adaptaram à organização, ou, por algum motivo de debilidade ou doença, estejam tendo baixa produtividade.

O assédio moral vertical ascendente é praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico. Também pode ser praticado por um ou vários funcionários visando a retirada do superior hierárquico do cargo por não estarem satisfeitos com ele. O motivo da insatisfação dos funcionários pode ser o autoritarismo e arrogância do superior, o abuso de poder, ou a insegurança ou inexperiência do superior em ter o domínio das situações relacionadas aos trabalhadores.

O assédio moral cometido por empregado é, portanto, descumprimento do contrato de trabalho por ser uma obrigação de não fazer, sendo uma conduta danosa ao empregador e que fere a dignidade humana. O subordinado infrator está sujeito a demissão por justa causa.

O assédio moral horizontal é o praticado pelos próprios colegas de trabalho da vítima, seja por um deles ou por um grupo. Esse tipo de assédio costuma ser motivado por desentendimentos pessoais ou competitividade, onde as piadas e gracejos possuem uma intenção maldosa de isolamento da vítima.

Há empregados que são mais propensos a se tornarem vítimas de assédio devido a sua personalidade ou atividade que exerce no grupo, tal como aquele que não lida bem com a pressão do trabalho, que não se adaptou a mudança de cargo ou função, aquele que questiona o autoritarismo de seus superiores e, principalmente, as mulheres.

4.2. MULHER: O GÊNERO QUE MAIS SOFRE

As mulheres são as vítimas mais frequentes de assédio moral de acordo com diversos estudos. Há diferentes resultados em relação aos números das pesquisas, mas, uma coisa é sempre igual, o número de mulheres que sofrem assédio moral no trabalho é superior ao dos homens em todas as pesquisas.

Essa é uma realidade frequente devido ao contexto sociocultural em que somos criados, desde a antiguidade a mulher desempenha tarefas diferentes das dos homens, o tempo passou, porém, a enorme distinção entre os sexos ainda continua. O machismo está enraizado na sociedade principalmente nos países latinos onde não se tem uma real preocupação com a igualdade de oportunidades como nos países escandinavos.

A forma como as mulheres são assediadas é outro diferencial pois geralmente sofrem com comentários machistas e sexistas, e é considerado um objeto à disposição, o que não ocorre com homens.

Um dos casos que pode ilustrar o assédio moral é quando ele é precedido por assédio sexual. Isso ocorre quando a funcionária recusa uma proposta feita por um superior e passa a ser humilhada, maltratada e isolada pelo assediador. Muitas vezes os demais colegas não reprimem o comportamento do assediador pois consideram algo normal.

É comum haver assédio discriminatório em função do sexo e cor contra mulheres. Pelo simples fato de serem mulheres elas são consideradas inferiores aos homens e, mesmo tendo igual formação recebem salários diferentes e oportunidades profissionais distintas.

E a situação ainda é pior para as mulheres negras, De acordo com estudo da McKinsey & Company, nos Estados Unidos, nas diretorias executivas, há apenas 3% de mulheres negras, enquanto que o total de mulheres é de 18%. Os homens brancos ocupam 67% das vagas no topo. (O GLOBO).

É evidente a discrepância no ambiente corporativo quando observamos o número de mulheres que ocupam cargos de presidência ou fazem parte do Conselho da empresa. E essa gritante diferença não ocorre somente em ambientes corporativos, mas em todos os ambientes de trabalho.

Recentemente a exposição na mídia de diversos casos de abusos relacionados a gênero tem feito com que as empresas redobrassem a atenção e oferecessem um apoio maior as vítimas. Muitas companhias estão criando mais canais de denúncia e comitês para a apuração.

4.3. A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei Federal 13.467/2017, trouxe uma mudança quanto ao estabelecimento de um valor no pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. Elaborou-se um parâmetro a ser seguido, tanto na análise quanto na definição, relativo ao valor pago à vítima desse tipo de assédio na esfera trabalhista.

Através dos artigos 223 e seguintes da CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas), as ofensas foram qualificadas em graus – leve, médio, grave e gravíssimo – e de acordo com cada um dos níveis de dano foi estipulado um critério de quanto deverá ser pago a esse funcionário que se sentiu violado. O texto da CLT traz em seu enunciado:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Essa nova disposição evidencia um enorme retrocesso social, pois, traduz-se em um limite ao direito fundamental à dignidade do trabalhador, o seu sofrimento se torna limitado ao preço do seu salário. Tarifar os sentimentos de alguém e ter como base seu salário para definir o quanto ela deverá receber de indenização é, no mínimo, inconstitucional. A reparação do dano causado deve ser baseada na gravidade e consequências do mesmo, através de uma análise razoável e proporcional referente ao fato e não à renda do ofendido.

A discriminação na aplicação desse novo conceito dentro do direito trabalhista é evidente. Um mesmo fato, com o mesmo ofensor, mudando somente o ofendido, pode alterar totalmente o valor da indenização. Exemplo disso seria uma funcionária que recebe R\$2.000,00 que foi ofendida pelo empregador com palavra de baixo calão e uma outra funcionária que recebe R\$5.000,00 que foi ofendida pelo mesmo empregador com a mesma palavra de baixo calão. Ambas as funcionárias receberão valores diferentes de indenização, apesar de terem sofrido o mesmo tipo de ofensa, pois recebem salários diferentes. Este caso é extremamente desproporcional, pois somente pelo fato de um trabalhador receber mais do que outro não significa que, sua moral, imagem ou sentimento, sejam mais valiosos do que a pessoa que recebe menos.

Portanto, a tarifação dos danos morais no âmbito trabalhista gera uma desigualdade que é prejudicial a classe trabalhadora. A dor, o sofrimento causado por um dano deveria ser medida pelo juiz com um olhar justo e igualitário observando o poder aquisitivo do ofensor, bem como o resultado e a extensão ocasionada ao ofendido, pois toda essa análise não cabe somente numa tabela predeterminada.

CONCLUSÃO

Como já dito, os casos de assédio sexual e assédio moral no ambiente de trabalho são tão antigos quanto as próprias relações trabalhistas. Com o passar do tempo, surgiu a necessidade da criação de institutos legais que assegurem os direitos e garantias fundamentais do trabalhador. Nesse mesmo contexto, ainda está presente nas relações trabalhistas a desigualdade de gênero, ocasionando que a mulher trabalhadora seja, na maioria das vezes, a vítima do assédio moral e sexual. Seja qual for o assédio que a mulher foi submetida ele prejudica seu desenvolvimento e sua ascensão profissional, afetando sua autoestima e sua confiança, levando-a muitas vezes a deixar ou recusar uma posição de trabalho.

Ademais, é indispensável a crítica ao legislador brasileiro que veio, no último ano, mensurar a honra e a dignidade do empregado através da tarifação do valor do dano moral. Considerando que a mulher é o gênero que menos se encontra nos grandes cargos e a que mais sofre casos de assédio, ela será evidentemente desfavorecida ao pleitear seus direitos; além disso, levemos em conta ainda a situação da mulher pobre, cuja renda mensal não alcança o salário mínimo. É óbvia a violação aos princípios da igualdade, da vedação ao retrocesso, dos valores sociais do trabalho, ou seja, a violação da própria constituição.

O empregador é o responsável por organizar o ambiente de trabalho e estimular bons relacionamentos entre os funcionários, visando valores, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a boa-fé, a fim de criar um ambiente saudável e proteger o trabalhador. Cabe a ele fazer mudanças, fiscalizar as atividades e condições de trabalho e impor sanções disciplinares a transgressores quando necessário.

As vítimas se calam pelo constrangimento que sentem em denunciar e a falta de apoio das empresas, pois não possuem profissionais preparados e departamentos específicos para tratar do assédio. A adoção de sistemas que protejam a vítima através do sigilo é um começo, o debate que vem sendo realizado já faz com que mais mulheres denunciem.

A implementação de políticas internas voltadas à ética corporativa, programas direcionados à conscientização acerca do assédio sexual e moral e suas implicações no ambiente de trabalho, bem como a criação de um núcleo de atendimento e orientação àqueles que compreendem vítimas de assédios, funcionam como meios para a prevenção e erradicação dessa conduta reprovável do ser humano.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALMEIDA, Cássia; CAVALCANTI, Glauci; BASTISTA, Henrique Gomes. Assédio no trabalho dificulta ascensão de mulheres nas empresas. **O GLOBO**, jan. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265>>. Acesso em: 03 jun. 2018.
- BRASIL. Código Penal. **Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 28 mai. 2018.
- BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 mai. 2018.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 mar. 2018.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil (OIT Brasília). **C111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Disponível em:

<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 mar. 2018.

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho:** doutrina, jurisprudência e legislação. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

FRAGA, Mariana. Reforma Trabalhista: indenização por dano moral será limitada e baseada no salário da vítima. **Jusbrasil**, jun. 2017. Disponível em:

<<https://mariannafraga.jusbrasil.com.br/noticias/479852587/reforma-trabalhista-indenizacao-por-dano-moral-sera-limitada-e-baseada-no-salario-da-vitima>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero.

Revista Simbiótica, Ufes, v.ún., n.01, jun. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo assédio moral.** 3 Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 32. ed. 2016.

MINISTRA Cristina Peduzzi fala sobre assédio moral e sexual. **MIGALHAS**, 2012.

Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI167029,21048-](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI167029,21048-Ministra+Cristina+Peduzzi+fala+sobre+assedio+moral+e+sexual)

[Ministra+Cristina+Peduzzi+fala+sobre+assedio+moral+e+sexual](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI167029,21048-Ministra+Cristina+Peduzzi+fala+sobre+assedio+moral+e+sexual)>. Acesso em: 28 mai. 2018.

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário: RO 00000559220125040001 RS 0000055-92.2012.5.04.0001. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso. DJ: 14 de maio de 2014. **JusBrasil**, 2014. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129131954/recurso-ordinario-ro-559220125040001-rs-0000055-9220125040001/inteiro-teor-129131963>>. Acesso em: 28 mar. 2018.